

Janne Sivonen

TÄRKEÄÄ TYÖTÄ VÄHILLÄ RESURSSILLA

Kyselytutkimus lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyydestä Satakunnassa

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta
Sosiaalityön pro gradu -tutkielma
Huhtikuu 2019

TIIVISTELMÄ

SIVONEN, JANNE: Tärkeää työtä vähillä resursseilla. Kyselytutkimus lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyydestä Satakunnassa.

Pro gradu -tutkielma, 105 s. 1 liites.

Tampereen yliopisto

Sosiaalityö

Ohjaajat: Irene Roivainen & Katja Kuusisto

Huhtikuu 2019

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan Satakunnan lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tässä tutkielmassa lastensuojelun työntekijöillä tarkoitetaan viranomaistoimintana lastensuojelutyötä tekeviä sosiaalihuollon ammattilaisia, kuten sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia ja perhetyöntekijöitä.

Tutkielman tavoitteena oli kartoittaa lastensuojelutyöntekijöiden yleistä työtyytyväisyyttä ja työtyytyväisyyden osatekijöitä Satakunnan alueella. Lisäksi tutkielmassa pyritään selvittämään, millaisia vaatimus- ja voimavaroitekijöitä lastensuojelutyö sisältää ja miten lastensuojelutyön työtyytyväisyyttä tulisi tutkimusaineiston valossa kehittää. Tutkimuksen aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella syksyllä 2018. Kyselyyn vastasi 63 henkilöä. Strukturoidut kysymykset analysoitiin SPSS-tilastointiohjelmalla. Avointen kysymysten tuottama aineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla.

Tutkimustulosten perusteella lastensuojelun työntekijöiden yleinen työtyytyväisyys Satakunnassa näyttäyty melko hyvänä. Lastensuojelutyö koettiin pääasiassa merkitykselliseksi, mielekkääksi ja haastavaksi, mikä luo vahvan potentiaalin hyvälle työn imulle. Työtyytyväisyyttä ja työn imua kuitenkin haastavat erilaiset vaatimustekijät, joista voimakkaimpana näyttäyty liiallinen työmäärä, joka ilmeni esimerkiksi kuormittuneisuuden kokemusten lisäksi sosiaalityöntekijöiden suositukset ylittävänä asiakasmäärinä sekä tehtävänimikkeestä riippumattomana työntekijöiden ylittöiden yleisyytenä. Lastensuojelun työntekijät kaipaisivat myös vahvempaa ammatillista tukea, erityisesti esimiehiltään. Sosiaalista tukea pidetään jaksamisen kannalta arvokkaana ja työyhteisöt näyttäytyvät kuormitukselta suojaavana tekijänä.

Lastensuojelussa kaavaillut ja jo osittain toimintaankin otetut systeemisen mallin periaatteet kohtaavat myös tässä tutkimuksessa tehdyt havainnot niistä teemoista, joita tulisi vahvistaa lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyden parantamiseksi, vaikka systeemisen mallin tavoitteet eivät ensisijaisesti liity työtyytyväisyyden parantamiseen. Näyttää kuitenkin siltä, että yksistään systeemiseen malliin siirtyminen ei riitä parantamaan työntekijöiden työtyytyväisyyttä, vaan työtyytyväisyyden parantamiseksi ja systeemisen mallin potentiaalisten hyötyjen konkretisoimiseksi olisi puututtava myös liian suuriin asiakasmääriin.

Avainsanat: lastensuojelu, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, sosiaalityö

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

ABSTRACT

SIVONEN, JANNE: Important work with little resources. Survey on job satisfaction of child welfare workers in Satakunta region.

Master's thesis, 105 pages, 1 appendix page.

University of Tampere

Social Work

Supervisors: Irene Roivainen & Karja Kuusisto

April 2019

This Master's thesis examines the job satisfaction of child welfare workers in Satakunta region. In this study, child welfare workers are referred to child welfare authorities such as social workers, social advisors and family workers.

The aim of this study was to survey the overall job satisfaction of child welfare workers, but also to survey job satisfaction's different components. In addition, the thesis researches the demands and resources of child welfare work and aims to find out how the job satisfaction of child protection work should be developed in the light of data. The survey data was collected by an electronic questionnaire in the autumn of 2018. 63 people responded to the survey. Structured questions were analyzed using the SPSS statistical program. The material generated by the open questions was analyzed by content analysis.

According to the research results, the overall job satisfaction of child protection workers in Satakunta was quite good. Child protection work was perceived mainly as meaningful, important and challenging job, creating a strong potential for good job engagement. However, job satisfaction and job engagement are challenged by a variety of requirements, of which the most powerful was the excessive workload. Child protection workers would also need stronger professional support. Social support was considered valuable for coping, and work communities appear to be a protective factor against the burden.

The principles of the systemic model envisaged in child protection and already partially taken up in the activity are also found in the findings of this study on the themes that should be strengthened to improve the job satisfaction of child protection workers. However, it seems that switching to a systemic model alone is not enough to improve employees' job satisfaction. There also seems to be a need to address excessive customer volumes.

Keywords: Child protection, child welfare, job satisfaction, well-being at work, social work

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	6
2 LASTENSUOJELU TOIMINTA- JA TYÖYMPÄRISTÖNÄ.....	8
2.1 Lastensuojelutyö työtyytyväisyyden näkökulmasta.....	8
2.2 Lastensuojelu Suomessa tänä päivänä	13
3 TYÖTYYTYVÄISYYS TUTKIMUSKOhteena.....	20
3.1 Työtyytyväisyys ja lähitermistö	20
3.2 Työtyytyväisyyden tutkimisesta	25
3.3 Kontekstina lastensuojelu- ja muu sosiaalityö	27
4 TUTKIMUSASETELMA	31
4.1 Tutkimuskysymys	31
4.2 Tutkimusaineisto ja aineistonkeruu.....	32
4.3 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmä	36
4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset.....	38
4.5 Aineiston analyysi	38
5 TUTKIMUSTULOKSET.....	41
5.1 Vastaajien taustatietojen kuvaus ja aineiston perusjäsenitys	41
5.2 Tyytyväisyys työn osa-alueisiin.....	48
5.3 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi	55
5.4 Työn vaatimus- ja voimavaratekijät	59
5.5 Tulosten yhteenveto	71
6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	74
6.1 Yhteenveto	74
6.2 Tulosten reflektio	74
6.3 Tutkimusprosessin reflektio	84
6.4 Tutkimuksen merkitys ammattikäytäntöjen, jatkotutkimuksen ja -toimenpiteiden kannalta	89
LÄHTEET	94

LIITTEET:

Liite 1: Kyselylomake

TAULUKOT:

<i>Taulukko 1: Tässä tutkimuksessa käytetyt summamuuttujat</i>	39
<i>Taulukko 2: Vastaajien taustatiedot</i>	41
<i>Taulukko 3: Vastaajien työhön lukeutuvat työtehtävät työnimikkeittäin</i>	43
<i>Taulukko 4: Vastaajien 1–3 pääasiallisinta työtehtävää</i>	44
<i>Taulukko 5: Kaikkien vastaajien asiakasmäärät ja meneillään olevat palvelutarpeen arvioinnit / lastensuojelutarpeen selvitykset</i>	45
<i>Taulukko 6: Sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät ja meneillään olevat palvelutarpeen arvioinnit / lastensuojelutarpeen selvitykset</i>	46
<i>Taulukko 7: Vastaajien tekemien ylitöiden yleisyys</i>	47
<i>Taulukko 8: Vastaajien työtyytyväisyys ja halu vaihtaa työtä</i>	55
<i>Taulukko 9: Työn vaatimus- ja voimavaratekijät</i>	60
<i>Taulukko 10: Lastensuojelutyön vaatimus- ja voimavaratekijät sekä niihin liittyviä kehitysideoita</i>	90

KUVIOT:

<i>Kuvio 1: Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli</i>	21
<i>Kuvio 2: Affektiivisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet</i>	22
<i>Kuvio 3: Vastaajien tyytyväisyys heidän nykyisiin työolosuhteisiinsa</i>	48
<i>Kuvio 4: Vastaajien kannat heidän organisaationsa kulttuurista</i>	50
<i>Kuvio 5: Vastaajien mielipiteet heidän työyhteisönsä koskevista väittämistä</i>	52
<i>Kuvio 6: Vastaajien mielipiteet lähijohtamista koskevista väittämistä</i>	54
<i>Kuvio 7: Työtyytyväisyyden kysymyspatteristo 1</i>	56
<i>Kuvio 8: Työtyytyväisyyden kysymyspatteristo 2</i>	57
<i>Kuvio 9: Työtyytyväisyyden kysymyspatteristo 3</i>	58
<i>Kuvio 10: Sosiaalityöntekijöiden asiakkuudet</i>	64

1 JOHDANTO

Tässä tutkimuksessa ollaan julkisen sektorin lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyydessä. Lyhyesti määriteltynä lastensuojelu on viranomaistoimintaa, jonka tarkoituksena on edistää lapsen suotuisaa kehitystä ja hyvinvointia yhteistyössä lapsen vanhempien kanssa. Kaikessa lastensuojelutoiminnassa ensisijaisena lähtökohtana on lapsen etu. (LsL 4 §.) Kuntien ja kuntayhtymäorganisaatioiden on huolehdittava alueidensa lastensuojelun järjestämisestä (LsL 11 §). Käytännössä toimintaa toteuttavat kuntien julkisella sektorilla työskentelevät lastensuojelutyöntekijät.

Työelämä muuttuu jatkuvasti, mutta muutoksista puhuttaessa ja työelämän tilaa arvioitaessa julkisen sektorin osuus jää usein taka-alalle. Tähän ehkä yhtenä syynä on se, että mallia otetaan herkästi hyvin erilaisista yhteiskunnista, kuten Iso-Britanniasta tai Yhdysvalloista, joihin verrattuna julkisen sektorin työntekijöiden osuus työväestöstä on paljon suurempi. Työolotutkimukset ovat osoittaneet, että Suomessa monet kielteiset työolojen kehitystrendit ovat liittyneet erityisesti kuntatyöhön. Muun muassa tämän vuoksi julkisen sektorin, sen eri alojen, kuten lastensuojelun työolojen, työntekijöiden työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin tarkastelu on tärkeää. (Lehto & Sutela 2008, 13.) Lisäksi tutkimusaihe, lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyys Satakunnassa, kumpuaa sekä runsaasti uutisoidusta lastensuojelun tilasta että omasta työkokemuksestani lastensuojelussa. Oma kiinnostukseni tutkimusaiheeseen heräsi, kun lastensuojelun sosiaalityöntekijänä tein havaintoja työn paineensieto- ja vastuunottokykyä vaativasta sekä ajoittain hektisestä luonteesta, jossa työt eivät lopu käytännössä ikinä. Pohdin, mikä saa työntekijöitä jatkamaan työssään tai vaihtamaan työpaikkaa ja miksi työntekijöiden vaihtuvuus vaikutti olevan niin suurta. Olisihan myös lastensuojelun asiakaslasten ja -perheiden etu, jos heidän työntekijät, eivät vaihtuisi niin tiuhaan kuin työni aikana sain kuvan.

Lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyydestä ja -hyvinvoinnista on jo jonkin verran aikaisempaa tutkimusta, mutta koska suomalaiset sosiaali- ja terveyspalvelut ovat olleet ja ovat elävät edellään muutosaikakautta ja ovat paljolti puheenaiheena, on mielestäni relevanttia tarkastella, miten muutosten keskellä toimivat alan työntekijät voivat. Lähtökohteisesti pohdin, että tutkimus voisi tuottaa lastensuojelun kehittämisen ja kenties poliittisen

päätöksenteonkin kannalta olennaista tutkimustietoa. Se, miten ja miksi työntekijät viihtyvät ja jaksavat työssään voisi antaa merkkejä siitä, mihin suuntaan tätä julkisen sektorin toimialaa kannattaisi mahdollisesti kehittää. Tältä pohjalta syntyivät tämän tutkimuskysymykset: 1) *Millaisena lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyys ja sen osatekijät Satakunnassa näyttäytyvät?* 2) *Millaisia vaatimus- ja voimavaratekijöitä lastensuojelutyö sisältää ja miten lastensuojelutyön työtyytyväisyyttä tulisi tutkimusaineiston valossa kehittää?*

Tutkimus toteutettiin verkossa täytettävänä kyselytutkimuksena, jonka kyselylomakelinkki lähetettiin kaikille Satakunnan alueella lastensuojelua viranomaistoimintana järjestävien tahojen johtaville sosiaalityöntekijöille, joita pyydettiin välittämään kysely heidän alaisina toimiville lastensuojelun työntekijöille. Kyselyyn vastasi 63 eri työnimikkeillä toimivaa työntekijää.

Tämä tutkielma lähtee liikkeelle tutkimuksen kontekstin, lastensuojelun, taustoittamisesta ja pureutumisesta siihen, minkälaista lastensuojelutyö on luonteelta. Esimerkiksi, minkälaisia työtehtäviä työ käytännössä sisältää, millaisena lastensuojelun tila näyttäytyy Suomessa tänä päivänä ja mitä erityistä edellä mainitut kysymykset asettavat lastensuojelutyön työtyytyväisyyden tutkimisen kannalta.

Kolmannessa luvussa tarkastellaan tutkielman teoreettista viitekehystä, julkisissa organisaatioissa lastensuojelutyötä tekevien työntekijöiden työtyytyväisyyttä, ja luodaan tieteellisen kirjallisuuden avulla katsaus tutkittavaan aiheeseen. Luvussa käsitellään työtyytyväisyyttä käsitteenä sekä siihen liittyviä lähitermejä lähtien liikkeelle työhyvinvoinnin määrittelystä, koska työtyytyväisyys käsitetään usein osana kokonaisvaltaisempaa työhyvinvointia. Lisäksi avataan työtyytyväisyydestä tutkimista yleisesti sekä erityisesti liittyen lastensuojeluun ja muuhun sosiaalityöhön.

Neljännessä luvussa tarkastellaan tämän tutkielman tutkimusasetelmaa: tutkimuskysymystä, tutkimusaineistoa ja aineistonkeruuta, metodologiaa sekä tutkimusprosessin eri vaiheita. Tämän jälkeen esitellään tämän tutkimuksen aineistoa ja tulokset. Viimeisessä luvussa esitetään tutkimuksen tuloksista tehdyt johtopäätökset, pohditaan tutkimusprosessia, tutkimuksen merkitystä ja toimenpiteiden tarvetta.

2 LASTENSUOJELU TOIMINTA- JA TYÖYMPÄRISTÖNÄ

2.1 Lastensuojelutyö työtyytyväisyyden näkökulmasta

Lastensuojelu toimintaympäristönä

Tämän tutkimuksen kyselyaineisto kerättiin syksyllä 2018, jolloin lastensuojelutyötä määrittä keskeisemmin lastensuojelulaki (2007/417). Lastensuojelutyön juridisia ulottuvuuksia on sisällytetty useisiin muihin eri tasoihin valtakunnallisiin ja kansainvälisiin lakeihin, säädöksiin ja sopimuksiin. Suomen perustuslain ohella keskeisimpiä juridisia säädöksiä lastensuojelutyössä ovat sosiaalihuoltolaki (2014/1301) ja sosiaalihuollon asiakaslaki (2000/812). Lisäksi lastensuojelutyössä on otettava huomioon muun muassa hallintolaki (2003/434), hallintolainkäyttölaki (1996/586), laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta (1983/361) sekä perhehoitolaki (2015/263). Kansainvälisistä säädöksistä ja sopimuksista lastensuojelutyön kannalta tärkeimmät ovat YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista (LOS, SopS 1991/59–60) ja Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (SopS 1989/63). (Hakalehto 2016 c, 33; Matela 2009, 27.)

Lastensuojelulain keskeisten periaatteiden mukaan lastensuojelun kokonaisuus rakentuu lapsen suotuisan kehityksen ja hyvinvoinnin edistämisestä, yleisestä kasvuoloihin vaikuttamisesta, lapsen huoltajien tukemisesta kasvatustehtävässään sekä perhe- ja yksilökohtaisista auttamis- ja tukitoimista. Lastensuojelun tarvetta arvioitaessa ja lastensuojelua toteutettaessa ensisijaisena tekijänä on huomioitava lapsen etu. (LsL 4 §.)

Lastensuojelutyö voidaan jakaa avohuollon tukitoimiin ja kodin ulkopuoliseen huoltoon (Hakalehto 2016 a, 25). Lastensuojelutyössä on valittava lähtökohtaisesti ne toimenpiteet, joille puututaan vähiten lapsen ja perheen itsemääräämisoikeuteen. Näitä toimenpiteitä kutsutaan avohuollon tukitoimiksi ja niitä ovat esimerkiksi lapsen tai nuoren toimeentulon, koulunkäynnin tai harrastustoiminnan turvaaminen tai koko perheen tukeminen tai kuntouttaminen. Avohuollon tukitoimet perustuvat suostumukseen ja ne toteutetaan yhteistyössä perheen kanssa. Avohuolto on luonteeltaan kodin olosuhteita tukevaa ja ohjaavaa toimintaa, jota voidaan toteuttaa esimerkiksi perhetyönä tai terapiapalveluina. (LsL 4 § 3. mom., 34 § & 36 §.)

Kun lapsen hyvinvointia ei voida turvata lievemmillä (avohuollon) toimenpiteillä, julkisella vallalla on velvollisuus ottaa lapsi huostaan ja järjestää hänelle sijaishuolto. Julkista valtaa lastensuojeluasioissa käyttää kunnallinen sosiaalihuoltolautakunta, jonka alaisena toimivan lastensuojelun on määrä sitä toteuttaa. Huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen on ryhdyttävä tilanteessa, jossa lapsen hyvinvointi katsotaan vaarantuneeksi, mikäli esimerkiksi puutteet lapsen huolenpidossa tai muut kasvuolosuhteet uhkaavat vakavasti vaarantaa lapsen terveyttä tai kehitystä tai lapsi vaarantaa vakavasti terveyttään tai kehitystään käyttämällä päihteitä, tekemällä muun kuin vähäisenä pidettävän rikollisen teon tai muulla niihin rinnastettavalla käyttäytymisellään. Lisäksi on edelleen huomioitava, että huostaanottoon ja sijaishuollon järjestämiseen voidaan ryhtyä vain, jos sijaishuollon arvioidaan olevan lapsen edun mukaista, eikä lapsen edun mukaista huolenpitoa voida toteuttaa avohuollon tukitoimina. (LsL 40 §.) Huostaanotto ja sijaishuoltoon sijoittaminen tarkoittavat suurimmassa osassa tapauksista lapsen erottamista biologisista vanhemmistaan ja lapsen hoitoa, kasvatusta, valvontaa ja muuta huolenpitoa koskevan päätöksentekovallan ja -vastuun siirtymistä kunnan sosiaalihuoltolautakunnalle (Hakalehto 2016 a, 26).

Avo- ja sijaishuollon lisäksi lastensuojelu jakautuu jälkihuoltoon, jonka yhtenä merkittävimpänä tehtävänä on tukea ja helpottaa nuoren itsenäistymistä: kasvua ja kehitystä kohti aikuisuutta. Usein pelkkä sijaishuolto ei ole riittävä tukimuoto, vaan lapsi tai nuori tarvitsee tukea myös sijoituksen jälkeen. Tätä tukea annetaan sijaishuollon päättymisen jälkeen lastensuojelun jälkihuoltona ja sillä pyritään turvaamaan sijaishuollon kantavuus sekä helpottamaan kotiutumista tai itsenäistymistä. Velvollisuus jälkihuoltoon perustuu lastensuojelulakiin (2007/417) ja velvollisuus sen järjestämiseen on lapsen sijoittaneella kunnalla. (Pukio & Hoikkala 2016, 6–7.)

Lastensuojelullisia päätöksiä tekevät sosiaalityöntekijät, joiden erityisistä velvollisuuksista säädetään sosiaalihuollon ammattihenkilöistä annetun lain (2015/817) 9 §:ssä. Säädöksen mukaan sosiaalityöntekijät vastaavat sosiaalityön ammatillisesta johtamisesta sekä yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisen tuen ja palvelujen tarpeeseen vastaavasta sosiaalityön asiakas- ja asiantuntijatyöstä sekä sen vaikutusten seurannasta ja arvioinnista. Lisäksi sosiaalityöntekijät vastaavat sosiaalihuollon palvelujen antamisesta ja päätöksenteosta. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817.)

Lastensuojeluprosessissa sosiaalityöntekijän tehtävänä on tehdä arvio lastensuojelulain mukaisten palvelujen ja tukitoimien tarpeesta ja arvioida lapsen kasvuolosuhteita sekä huoltajien tai muiden lapsen hoidosta ja kasvatuksesta vastaavien henkilöiden mahdollisuuksia huolehtia lapsen hoidosta ja kasvatuksesta. Kaikille lastensuojelun asiakkaana oleville lapsille on nimettävä hänen asioistaan vastaava sosiaalityöntekijä, jonka tulee huolehtia siitä, että lapsen etu huomioidaan lastensuojeluprosessin kaikissa vaiheissa. Sosiaalityöntekijä myös päättää lastensuojeluasiakkuudesta ja vastaa kiireellisten toimenpiteiden toteuttamisesta. Asiakasprosessien johtajana sosiaalityöntekijän virka edellyttää toiminnan suunnittelua, tavoitteiden asettamista yhdessä asiakkaiden ja eri ammattilaistojen kanssa, suunnitelmien mahdollisimman johdonmukaista toteutusta sekä vaikutusten arviointia. (LsL 13 §; Heinonen & Sinkko 2009, 89.) Voisi siis sanoa, että sosiaalityöntekijän velvollisuutena lastensuojelussa on pitää langat käsissään.

Sosiaalityöntekijöiden lisäksi nykyaikaisessa lastensuojelutyössä keskeisiä toimijoita ovat sosionomit, jona toimiminen edellyttää myös sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston myöntävää päätöstä sekä alalle sopivaa korkeakoulututkintoa (Brady 2009, 42; Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817 7–8 §). Sosionomit työskentelevät lastensuojelussa usein eri nimikkeillä, muun muassa ohjaajina ja perhetyöntekijöinä. Sosionomien tehtävät lastensuojelussa keskittyvät asiakkaiden ohjaamiseen, neuvotaan ja tukeen, eikä heillä pääsääntöisesti ole päätöksentekovaltaa. Lastensuojelussa ohjaajien tehtävänä on usein perhetyö, joka nähdään selkeästi omaa osaamistaan ja ammattitaitoa vaativaksi työksi. Lastensuojelun ohjaajat ja perhetyöntekijät osallistuvat lastensuojeluprosesseihin toimien sosiaalityöntekijöiden työpareina. Lisäksi heidän työnkuviinsa saattaa muun muassa kuulua kriisityötä. (Heinonen & Sinkko 2009, 90–91.)

Kaikkien lastensuojelutyön työntekijöiden on noudatettava työssään tarkoin lakia, sillä heidän vastuullaan on asianosaisten perus- ja ihmisoikeuksien turvaaminen (PL 3 § & 22 §). Jotta asianosaisten perus- ja ihmisoikeuksia pystytään lastensuojelutyössä toteuttamaan asianmukaisesti, lastensuojelun työntekijöiltä vaaditaan korkeatasoista koulutusta ja kykyä hallita ja soveltaa lastensuojelun oikeudellista sääntelyä mitä erilaisemmissa käytännön tilanteissa. (Hakalehto 2016 a, 27.) Lastensuojelutyö edellyttää työntekijältä muun muassa erityistä luovaa taitoa elämänkaaren erilaisissa tilanteissa, suunnitelmallisuutta, lainsä-

däntöosaamista, dokumentointitaitoja, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä yhteiskunnallisten ilmiöiden ja verkostojen tuntemusta. Lisäksi lastensuojelun työntekijöiden ammatti-identiteetti vaatii toistuvaa reflektointia ja ihmiskäsityksen ja maailmankuvan tarkastelua leipääntymisen ehkäisemiseksi. (Brady 2009, 42–46.)

Lastensuojelu työympäristönä

Koska edellä kuvattu lastensuojelun sektori luo työntekijöilleen tietynlaiset, omalla tavallaan haastavat puitteet, tässä alaluvussa perehdytään tarkemmin siihen, millaisena työympäristönä lastensuojelu näyttäytyy, minkälaista työ on luonteeltaan ja mitä erityistä ne asettavat alan työtyytyväisyyden tutkimisen kannalta. Alaluvussa 3.3 käsitellään tarkemmin aikaisempien lastensuojelutyön työtyytyväisyyteen liittyvien tutkimusten tuloksia.

Lastensuojelun sektori luo työntekijöilleen haastavat puitteet: Työssä kohdataan vaikeita ja jännitteisiä psykososiaalisia ongelmia, eikä asiakkaiden ja asiakasperheiden ongelmiin useinkaan ole helppoja ja yksiselitteisiä ratkaisuja. (Forsman 2010.) Usein mitä lähempää ja tarkemmin yksittäisiä tapauksia käsitellään, sitä paremmin tilanteiden monimuotoisuus käy selville. Esimerkiksi lasten turvattomuus, laiminlyönti ja pahoinpitely kietoutuvat usein monisyisesti vanhempien päihteidenkäyttöön, mielenterveysongelmiin tai parisuhteen väkivaltaisuuteen tai ristiriitoihin. Lastensuojelussa kohdattavat haasteet voivat johtaa myös laajemmin koko elämänkirjosta, toimeentulosta, lukutaidosta tai ihmissuhteista. Työhön kuuluu paljon konkreettista avun ja tuen järjestämistä sekä kuormittuneiden asiakkaiden tukemista inhimillistä arvokkuutta osoittavalla tavalla. Näin ollen työ on paljon myös tunteiden kanssa työskentelyä, luottamuksen hankkimista, vuorovaikutusta ja vastavuoroisuutta. (Brady 2009, 41–42; McMahon 2018, 5.) Se, että myötätunto ja asiakkaiden erilaisiin elämäntilanteisiin eläytyminen tuovat tunteet mukaan työhön, voi osaltaan lisätä työntekijöiden kuormitusta, sillä esimerkiksi hoivatyössä tunteet työssä on todettu kuormittavaksi tekijäksi (esim. Riska & Wrede 2004, 54). On kuitenkin myös havaittu, että tunteiden tunnistaminen ja eritteleminen voivat toisaalta myös vähentää uupumisriskiä (esim. Forsberg 2001). Huolenpitotyössä, kuten lastensuojelussa, jossa tunteet kuuluvat työhön, tunteiden erittelemisenkään ei näytä aina auttavan uhkaavaan työuupumukseen, mikäli työn reunaehdot eivät ole kunnossa. Tästä esimerkkinä Juhila (2006, 188) on kuvannut sosiaalityöntekijöiden liian suuria asiakasmääriä: Jos työntekijät eivät pysty suurista asiakasmääristä

johtuvien puutteellisten aikaresurssien vuoksi antamaan asiakkaille sellaista huolenpitoa, jonka he katsoisivat asiakkaidensa tarvitsevan, tulevat tunnetyöhön liittyvät jaksamisen rajat helposti vastaan.

Vaikka lastensuojelutyön tehtävät painottuvat lapsen hyvinvoinnin turvaamiseen yhteistyössä vanhempien kanssa, toiminnassa on samanaikaisesti kyse viranomaisten velvollisuudesta puuttua perheenjäsenten oikeudelliseen asemaan julkista valtaa käyttäen. Työlle on tyypillistä sen kaksinainen rooli – tarjota apua ja tukea sekä kontrolloida ja käyttää pakkokeinoja. Koska osalla työn kontrolloivista toimenpiteistä puututaan merkittäväällä tavalla ihmisten perus- ja ihmisoikeuksiin, lastensuojelun toiminnassa on korostuneet oikeusturvavaatimukset. Esimerkiksi huostaanotolla puututaan merkittävästi perustuslain 10 §:ssä säädettyyn yksityis- ja perhe-elämän suojaan ja laitokseen sijoitettuun lapseen voidaan kohdistaan erilaisia rajoitustoimenpiteitä, joilla puututaan muun muassa yksityisyyteen, vapauteen ja henkilökohtaiseen koskemattomuuteen. (Hakalehto 2016 a, 26–27.) Koska lastensuojelutyön sensitiiviset asiakasprosessit vaativat työntekijöiltä runsaasti eettistä pohdintaa ja niihin nojautuvaa päätöksentekoa, työssä kohdataan stressiä aiheuttavia dilemmatilanteita, jotka voivat aiheuttaa eettistä kuormittuneisuutta. Jos työntekijöillä ei ole aikaa pohtia ja arvioida tilanteita yhteisöllisesti, eettisen kuormittuneisuuden todennäköisyys kasvaa, mikä taas voi johtaa kyynistymiseen ja luovuttamiseen ammatillisissa tavoitteissa (Pehkonen & Väänänen-Fomin 2011, 7). Kompromisseja joudutaan tyypillisesti pohtimaan työn laadun ja saatavissa olevien resurssien välillä sekä muuan muassa lapsen edun toteutumista. Lisäksi samanaikaisesti työnantajan, työyhteisön ja asiakkaiden asettamat odotukset ja vaatimukset saattavat olla keskenään ristiriidassa tai vastoin työntekijän omia arvoja.

Lastensuojelun erityinen piirre on se, että lasta on tarvittaessa suojeltava silloinkin, kun asianomaiset vastustavat sitä (Brady 2009, 42). Se, että lastensuojelutyössä toimitaan perus- ja ihmisoikeusherkkien kysymysten äärellä monitulkintaisten ja osittain epäselvien tilanteiden parissa, joissa asiakkaiden asettamat odotukset ja vaatimukset saattavat olla työntekijän tekemien päätöksiensä kanssa ristiriidassa, on luonnollisesti omiaan selittämään myös asianomaisissa herääviä voimakkaita tunteita. Vaikeita ja voimakkaita tunteita herättävässä lastensuojelutyössä näyttäisi eri tutkimusten (esim. Radey & Wilke 2018; Antikainen-Juntunen 2009, 42; Manninen 2018 & Harris & Leather 2012, 859) mukaan olevan

niin valtakunnallisesti kuin kansavälisestikin tyypillistä altistuminen myös väkivallalle. Esimerkiksi Mannisen (2018) haastattelututkimuksessa kaikki haastatellut lastensuojelutyöntekijät kertoivat kokeneensa työssään joko henkistä tai fyysistä väkivaltaa tai sen uhkaa. Kaikilla työntekijöillä oli kokemusta henkisestä väkivallasta ja fyysisellä väkivallalla uhkailusta. Noin 25 % työntekijöistä kertoi fyysisen väkivallan kokemuksista. Henkiselle väkivallalle työssä altistumiselle kuvastavat esimerkiksi tapaukset, joissa työntekijät kuvaavat huutamista, haukkumista, nimittelyä sekä sen, että heistä oli kirjoitettu negatiivisesti sosiaaliseen mediaan. Yksi haastatteluista sosiaalityöntekijöistä kertoi, että hänet oli pahoinpidetty törkeästi kesken asiakaspalaverin. Eräs sosiaalityöntekijä kertoi kuulleen, että asiakas oli seurannut häntä hänen lähdettyään töistä kotiin. Työntekijät kertoivat tilanteiden aiheuttaneen heissä muun muassa pelkoa, ärtymystä, häpeää ja avuttomuutta – tunteita, jotka merkittävästi heikentävät työntekijöiden omaa hyvinvointia ja työkykyä.

Julkisen sektorin lastensuojelutyö on maailmanlaajuisesti tunnustettu voimakkaasti stressaavaksi työksi (Preston 2015, 34). Edellä esitettyjen lastensuojelutyössä kuormittavien tekijöiden lisäksi stressiä aiheuttavaksi tekijöiksi lastensuojelutyössä on havaittu muun muassa vanhempien kanssa työskentely, huoli koskien lapsia, ihmisten negatiiviset näkemykset koskien lastensuojelua ja alhaiseksi koettu palkka suhteessa työn vaatimuksiin (Lee, Kim, Faulker, Gerstenblatt & Travis 2018, 78). Lisäksi Juhilan (2006, 188) mukaan lastensuojelutyössä työntekijöiden kuormittuneisuutta lisää myös ylipäättään koko palvelujärjestelmän puutteet sekä sosiaalityön asiakkaita koskettava yhteiskunnallisen ilmapiirin koveneminen ja sitä kautta sosiaalityön vähäinen arvostus.

2.2 Lastensuojelu Suomessa tänä päivänä

Lastensuojelu jakautuu tänä päivänä lapsi- ja perhekohtaiseen lastensuojeluun ja ehkäisevää lastensuojeluun. LsL:n 3 §:n mukaan lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua toteutetaan tekemällä asiakassuunnitelma ja järjestämällä avohuollon tukitoimia. Lapsi- ja perhekohtaista lastensuojelua ovat myös lapsen kiireellinen sijoitus ja huostaanotto sekä sijaishuolto ja jälkihuolto. LsL 3 a §:n mukaan ehkäisevää lastensuojelua järjestetään silloin, kun lapsi tai perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana.

Ehkäisevä lastensuojelu ja sosiaalihuoltolain mukaiset palvelut

Lastensuojelu Suomessa on ollut viime vuosina monien uudistusten kohteena. Vuonna 2008 voimaan astunutta lastensuojelulakia (2007/417) oli vuoteen 2016 mennessä muutettu 18 kertaa. Toiset muutokset olivat pieniä tarkennuksia, toiset koskivat laajempia kokonaisuuksia. Osa muutoksista liittyi lastensuojelutyössä omaksuttuihin lain vääriin tulkintatapoihin. Merkittävä muutos lastensuojelulain yhtenäisyyden, jo vakiintuneiden menettelyiden ja menetelmien kannalta oli 1.4.2015 voimaan tullut sosiaalihuoltolaki (2014/1301) ja sen myötä lastensuojelulakiin tehdyt muutokset. (Araneva 2016 & Heinonen 2016, 3.)

Sosiaalihuoltolain (2014/1301) uudistuksen tarkoituksena oli siirtää painopistettä erityispalveluista yleispalveluihin ja siten vähentää korjaavien palveluiden tarvetta lisäämällä ehkäisevää tukea riittävän varhaisessa vaiheessa. Lisäksi päivitettyyn sosiaalihuoltolakiin lisättiin viranomaisten yhteistyötä koskevia säännöksiä, jotka velvoittavat muiden hallinonalojen toimijoita. (Araneva 2016, 37–38.) Pyrkimys varhaisempaan puuttumiseen ei ollut kuitenkaan uusi, sillä jo vuonna 2008 voimaan astuneessa lastensuojelulaissa (2007/417) painotettiin ennaltaehkäisyä ja varhaista tukea, kun uuteen lastensuojelulakiin (2007/417) kirjattiin pykälä 3 a koskien ehkäisevää lastensuojelua. Sosiaalihuoltolain uudistamisen yhteydessä ehkäisevän lastensuojelun pykälää uudistettiin lisäämällä siihen 1. momentti: ”Lastensuojelun lisäksi kunta järjestää lasten ja nuorten hyvinvoinnin edistämiseksi ehkäisevää lastensuojelua silloin, kun lapsi tai perhe ei ole lastensuojelun asiakkaana.”

Ehkäisevää lastensuojelua toteutetaan esimerkiksi terveydenhuollossa, opetuksessa, päivähoidossa ja nuorisotyössä annettuna tukena, kun lapsi ei ole lastensuojelun asiakkuudessa. Kun lapsille ja lapsiperheille tarkoitettujen esimerkiksi edellä mainittujen palvelujen avulla saadaan selville erityisen tuen tarve, tuen tarpeeseen vastataan esimerkiksi lastensuojelussa. (Rousu 2018, 33.) Lastensuojelun kannalta keskeinen muutos tapahtui sosiaalihuoltolain (2014/1301) muutoksen yhteydessä siinä, että lapsen ja hänen perheensä tarvitessa palveluja ja tukea, tehdään tuen tarpeen arviointi sosiaalihuoltolain piirissä, jossa arvioidaan samalla myös sitä, onko lapsella mahdollisesti erityisesti lastensuojelulain tarkoittamaa tuen tarvetta. Vain jos ilmenee lastensuojelun tarvetta, lapsi siirtyy lastensuojelulain mukaiseen asiakkuuteen. Muutoin tukea ja palveluita voidaan järjestää myös sosiaa-

lihuoltolain mukaisina palveluina. (Rousu 2018, 35.) Käytännössä tämä on johtanut siihen, että tänä päivänä lastensuojelussa sosiaalihuoltolain mukaiset palvelut muodostavat merkittävät osan lapsille ja lapsiperheille järjestetystä tuesta ja palveluista. (Rajala 2017, 18.)

Muita myös lastensuojelua koskevia viime vuosina tehtyjä muutoksia on muun muassa ollut perustoimeentulotuen siirtyminen Kelaan ja sosiaalihuollon tehtävissä toimimista koskeva lakimuutos. Perustoimeentulotuki siirtyi Kelalle vuoden 2017 alusta. Tätä ennen toimeentulotukityö oli keskeinen alue erityisesti aikuissosiaalityössä, ja perustoimeentulotuki keskeinen työväline myös lastensuojelussa (Saikku & Kuivalainen 2013, 115). Yhtenä perusteena siirrolle oli tuen saamisen kriteerien yhdenmukaistamisena sosiaalityön resursien vapautuminen vaativaan sosiaalityöhön. Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä (2015/817) tuli voimaan 1.3.2016 ja laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuuksista kumottiin 1.5.2016 alkaen. Lakimuutoksen myötä sosiaalityöntekijän sijaisena ei ole enää voinut toimia, edes tilapäisesti, pelkästään sosionomi (AMK) -koulutuksella. Sosiaalityöntekijän ammatissa voi kuitenkin toimia tilapäisesti enintään vuoden sosiaalityöntekijäksi opiskeleva henkilö, joka on suorittanut hyväksytysti sosiaalityön aineopinnot ja käytännön harjoittelun. (Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 2015/817, 12 §)

Kasvava työmäärä

Kehitystyöstä ja muutoksista huolimatta nuorten kiireelliset sijoitusten ja huostaanottojen määrä ovat jatkaneet kasvuaan ja lapsen asioista vastaavalla sosiaalityöntekijällä voi edelleen olla vastuullaan täysin kohtuuton määrä lastensuojeluasiakkuuksia (mm. Heino, Hyry, Ikäheimo, Kuronen, Rajala 2016; Puustinen-Korhonen 2018; Puustinen-Korhonen 2013; Rousu 2018, 23 & 38). Viitteitä kasvaneista lastensuojeluasiakkuuksien määristä antaa esimerkiksi se, että vuonna 2008 lastensuojeluilmoituksia tehtiin Suomessa 76 007 ja vuonna 2017 lähes tuplaten, 139 368. Lisäksi huostassa tai kiireellisesti sijoitettuna olleiden 0–17-vuotiaiden osuus vastaavan ikäisestä väestöstä vuonna 2000 oli 0,6 % ja vuonna 2017 1,2 %. (Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi 2019.)

Myös THL:n lastensuojelua koskevan vuonna 2017 julkaistun raportin mukaan lastensuojelun ongelmat liittyivät raportin julkaisuaikana työntekijöiden näkökulmasta keskeisimmin suuriin asiakasmääriin, työntekijöiden jaksamiseen, kuormittumiseen, vaihtuvuu-

teen, yksinäiseen vastuun kantamiseen, työpaineeseen ja työhyvinvointia tukevien rakenteiden puutteeseen. Lisäksi työtä leimasivat 'yksin tekemisen' kulttuuri, ongelmakeskeisyys ja työntekijöiden kannalta riittämätön tuki ja ohjaus. Myös se oli edelleen tyypillistä, että työ oli niin sanotusti tulipalojen sammuttelua; korjaavaa työtä ja reagointia liian myöhään. (Lahtinen, Männistö & Raivio 2017, 11–12.)

Lastensuojelu mediassa

Suomessa lastensuojelun valtakunnalliseen tilanteeseen liittyen on kuluneen kahden vuoden aikana uutisoitu runsaasti. Huoli mediassa on koskenut työntekijöiden kuormitusta, pätevien työntekijöiden puutetta ja työntekijätilanteen heijastumista asiakkaiden elämäntilanteisiin. Lisääntyneen uutisoinnin myötä syksyllä 2017 yli 1000 lastensuojelun ammattilaisen allekirjoittamalla adressilla vaadittiin lapsille oikeutta suojeluun ja lastensuojelun resurssien uudelleenmitoittamista. (Paunonen 2017; Rousu 2018, 38).

Marraskuussa 2017 Yle uutisoi lastensuojelun valtakunnallisista haasteista haastateltuaan lastensuojelun valvovia aluehallintovirastojen tarkastajia. Ylen kyselyn perusteella lastensuojelu oli suurissa ongelmissa kaikkialla Suomessa ja tarkastajat arvioivat, että ainakin joka kolmannella kunnalla eri puolilla Suomea on vaikeuksia löytää päteviä sosiaalityöntekijöitä. (Kasurinen 2017.) Helmikuussa 2018 Yle uutisoi lastensuojelun entisestään vaikeutuneesta tilanteesta Kuntaliiton julkaiseman lastensuojelukyselyn perusteella (Rinta-Tassi 2018). Edellinen kysely oli tehty viisi vuotta aiemmin. Tuoreempaan kuntakyselyyn vastasi 92,3 prosenttia kaikista Suomen 180 lastensuojelun järjestäjätahosta. Tulosten perusteella lastensuojelun tilanne oli heikentynyt viisi vuotta aiempaan verrattuna ja kyselyn tuloksissa nousi huolta koskien muun muassa lastensuojelun voimavaroja ja henkilöstön riittävyyttä. (Puustinen-Korhonen 2018.) Vuoden 2018 aikana uutisoitiin myös eri tapauksista, joissa kuntien vaikeudet saada lastensuojelun työntekijöitä pysymään viroissa olivat jatkuneet jo vuosien ajan. Eräässä kunnassa tilanne oli ajautunut siihen pisteeseen, että kaupungin neljästä lastensuojelun sosiaalityöntekijästä puuttui kolme ja viimeinenkin sosiaalityöntekijä työskenteli irtisanomisajalla, eikä irtisanoutuneiden työntekijöiden tilalle ollut löytynyt uutta työvoimaa. (Kantola 2018.)

Lastensuojelutyö on ollut Suomessa melkoisessa muutoksessa jo useamman vuoden ajan, eikä uutisointi lastensuojelun tilasta koske vain kahta viimeistä vuotta. Esimerkiksi vuonna 2014 sosiaalialan edunvalvonta- ja ammattilehti Talenttiassa kirjoitettiin ”lastensuojelun kriisiviesteistä”, kun lastensuojelun sosiaalityöntekijät ja -ohjaajat eri paikkakunnilta olivat tuoneet julkisuuteen syvästi kriisiytyneen työnsä (Jaakkola 2014, 28–29). Samaa kriisisanomaa viestitti silloinen Valviran rapotti, jossa oltiin huolissaan siitä, pystyvätkö kunnat järjestämään lapsi- ja perhekohtaisen lastensuojelun asian- ja lainmukaisesti. Valvira raportoi liian suurista asiakasmääristä henkilöstön määrään nähden, mikä vaarantaa sekä asiakkaina olevien lasten ja nuorten, heidän perheidensä, että myös lastensuojelun työntekijöiden oikeusturvan. (Jaakkola 2014, 28–29 & Valvira 2014.) Samansuuntainen kirjoitus jatkui tasan kaksi vuotta myöhemmin ilmestyneessä Talentian lehdessä, jossa oli kirjoitus apulaisoikeusasiamiehen tekemästä lastensuojelun tarkastuksesta, jonka mukaan lastensuojelutyötä tehtiin edelleen alimitoitettusti. Alimitoitukset näkyivät monenlaisena ruuhkana: sosiaalipäivystys voi olla tukossa, tapaamiset voivat venyä viikkojen päähän, lastensuojeluilmoitusten käsittelyajat viivästyvät, dokumentointi voi olla jäljessä tai uupua kokonaan, sijoitettuja lapsia ei ehditä tapaamaan tarpeeksi, lain edellyttämille asiakassuunnitelmille ei ole aikaa ja työntekijät vaihtuvat tiuhaan. (Ollikainen 2016.)

Lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelma ja tulevaisuus?

Esille tulleeisiin haasteisiin on pyritty puuttumaan muun muassa hallituksen lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmalla (LAPE), jonka tarkoituksena on vahvistaa ja uudistaa laajasti lasten, nuorten ja perheiden palveluita. LAPE-ohjelmassa lastensuojelun sosiaalityötä kehitetään reilu kymmenen vuotta sitten Lontoon Hackneyssa kehitetyn niin kutsutun Hackneyn mallin mukaisesti kohti suomalaista systeemistä lastensuojelua. Pyrkimys on kohti vuorovaikutteisempaa ja kohtaavampaa lastensuojelutyötä, jossa keskeisinä periaatteina ovat systeeminen toimintakulttuuri, perheterapeuttinen ymmärrys, suhdeperusteisuus, lapsilähtöisyys sekä asiakkaiden osallisuus ja kohtaaminen. Toimintamallissa korostuvat tiimityöskentely ja monitoimijaisuus: Perheen kohtaa jatkossakin vain yksi lapsen asioista vastaava sosiaalityöntekijä, mutta vastuuta lapsen ja perheen tilanteesta kannattelee aikaisemmasta toimintatavasta poiketen kokonainen tiimi, johon kuuluvat lapsen sosiaalityöntekijän lisäksi konsultoiva sosiaalityöntekijä, vanhempien työntekijä, koordinaattori, perheterapeutti sekä paikallisten tarpeiden mukaan sosiaaliohjaaja ja/tai perhetyöntekijä.

(Lahtinen, Männistö & Raivio 2017, 4, 8) Fagerströmin (2016, 4) mukaan kuitenkin ainoastaan siirtyminen reflektiiviseen tiimimalliin ei yksistään riitä, vaan oleellista on myös lastensuojelun sosiaalityön asiakaskuorman rajaaminen intensiivisen työskentelyn mahdollistamiseksi.

Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden huoli erityisesti avohuollon suurista asiakasmääristä ja niiden vaikutuksista lastensuojelutyön laatuun ja työntekijöiden mahdollisuuksiin turvata lapsen oikeudet, pisti liikkeelle sosiaali- ja terveysministeriön teettämän selvitystyön lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Selvitystyön taustalla vaikutti myös aikaisemmin Toimiva lastensuojelu -selvitysryhmässä sekä monissa muissa alan kehittämisprojekteissa ja selvityksissä, kuten Kuntataliiton selvityksissä vuosilta 2012 ja 2017, tehdyt havainnot lastensuojelun sosiaalityön kohtuuttomasta kuormituksesta. (Kananen & Ruuskanen 2019, 8 & 23)

Myös Kananen ja Ruuskanen (2019) selvitystyö oli osa hallituksen käynnistämää lapsi- ja perhepalvelujen muutosohjelmaa (LAPE). Henkilöstön palkkaamisen ja pysyvyyden ratkaisemiseksi selvityksessä esitetään lastensuojelun avohuollon sosiaalityöhön työntekijäkohtaista asiakasmäärän mitoittamista enintään 25 asiakkaaseen. Siinä suositellaan myös asiakasmitoituksen uudelleenarviointia tiimipohjaisesti sitten, kun työ on organisoitu osaksi laajemman alue- ja väestöpohjan uusiin rakenteisiin ja kun systeemisen mallin tiimipohjaisesta työskentelytavasta on saatu enemmän kokemusta. (Kananen & Ruuskanen 2019, 75.)

Satakunnassa, jonne tämäkin tutkimus kohdentuu, lapsi- ja perhepalveluiden muutosohjelmaa toteutettiin vuosina 2017–2018 ”Satakunnassa tulevaisuus on lapsissa” (SATULA) -hankkeena. Valtakunnallisesti tilanne on tällä hetkellä se, että systeemistä lastensuojelumallia varten on koulutettu lastensuojelun työntekijöitä eripuolilta Suomea ja malli on pilotoinnissa kymmenissä kunnissa osana LAPE-muutosohjelmaa. SOTE on ainakin toistaiseksi jäissä, hallitus kaatunut ja keväällä on edessä uudet vaalit ja uuden hallituksen muodostaminen. Aikaisemmin mainitun lastensuojelun ammattilaisten adressin perusteella kansanedustajat tekivät lakialoitteen asiakasmäärän määrittämiseksi lastensuojelulaissa. Aloitteessa ehdotettiin lastensuojelulakiin säännöstä, joka rajaisi lapsen asioista vastaavan sosiaalityöntekijän vastuuksi enintään 25 lapsen vastuusosiaalityöntekijänä toimimisen.

(Lakialoite LA 104/2018.) Vielä tällä hetkellä lakialoite on käsittelyssä. Mielenkiintoista on, mitä lakialoitteesta päätetään ja minkälaisia kokemuksia systeemisen lastensuojelumallin pilotoinnit tuottavat, miten ne tulevat vaikuttamaan lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyteen ja työssä pysymiseen ja minkälaista SOTE-mallia seuraavaksi tullaan esittämään ja miten se vaikuttaa lastensuojelun organisointiin.

Tämän tutkimuksen aineisto kerättiin syksyllä 2018, jolloin LAPE-muutosohjelman pilotoinnit olivat jo käynnissä, mutta SOTE:n kaatumisesta ei vielä ollut tietoa. Tutkimus voi antaa tietoa siitä, minkälainen lastensuojelun työntekijöiden tilanne työtyytyväisyyden suhteen on edellä esitettyjen muutosten kynnyshetkellä. Ilmeneekö paljon uutisoitu työntekijöiden kuormittuneisuus tämän tutkimuksen valossa? Jatkuuko ”tulipalojen sammuttelu” ja mitkä tekijät auttavat työntekijöitä jaksamaan?

3 TYÖTYTYVÄISYYS TUTKIMUSKOhteena

3.1 Työtytyväisyys ja lähitermistö

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi käsitteenä on varmasti useimmille jossain määrin tuttu. Se herättää kuitenkin erilaisia mielikuvia ja ajatukset sen sisällöstä voivat olla erilaisia. Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi työturvallisuutta ja fyysistä työympäristöä, palkkauksen tasoa, fyysistä terveyttä ja työkykyä, stressin ja uupumuksen välttämistä, työtytyväisyyttä työhön ja työpaikkaan, innostusta omaan työhön, työstä saatavaa henkistä tyydytystä sekä tasapainoa työn ja muun elämän välillä. Työhyvinvoinnin tutkimiseksi onkin määriteltävä, mitä on työperäinen hyvinvointi, mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja miten työperäinen hyvinvointi ja muutoin hyvinvointiin vaikuttavat tekijät ovat suhteessa toisiinsa. Huomionarvioista on myös, että työhyvinvointi on käsitteenä sikäli pulmallinen, että se erottaa työntekijöiden hyvinvoinnin työn aikana muusta elämästä. Ikään kuin työntekijän hyvinvointi olisi muusta elämästä ja vapaa-ajan hyvinvoinnista riippumatonta. (Mamia 2009, 21 & 23.)

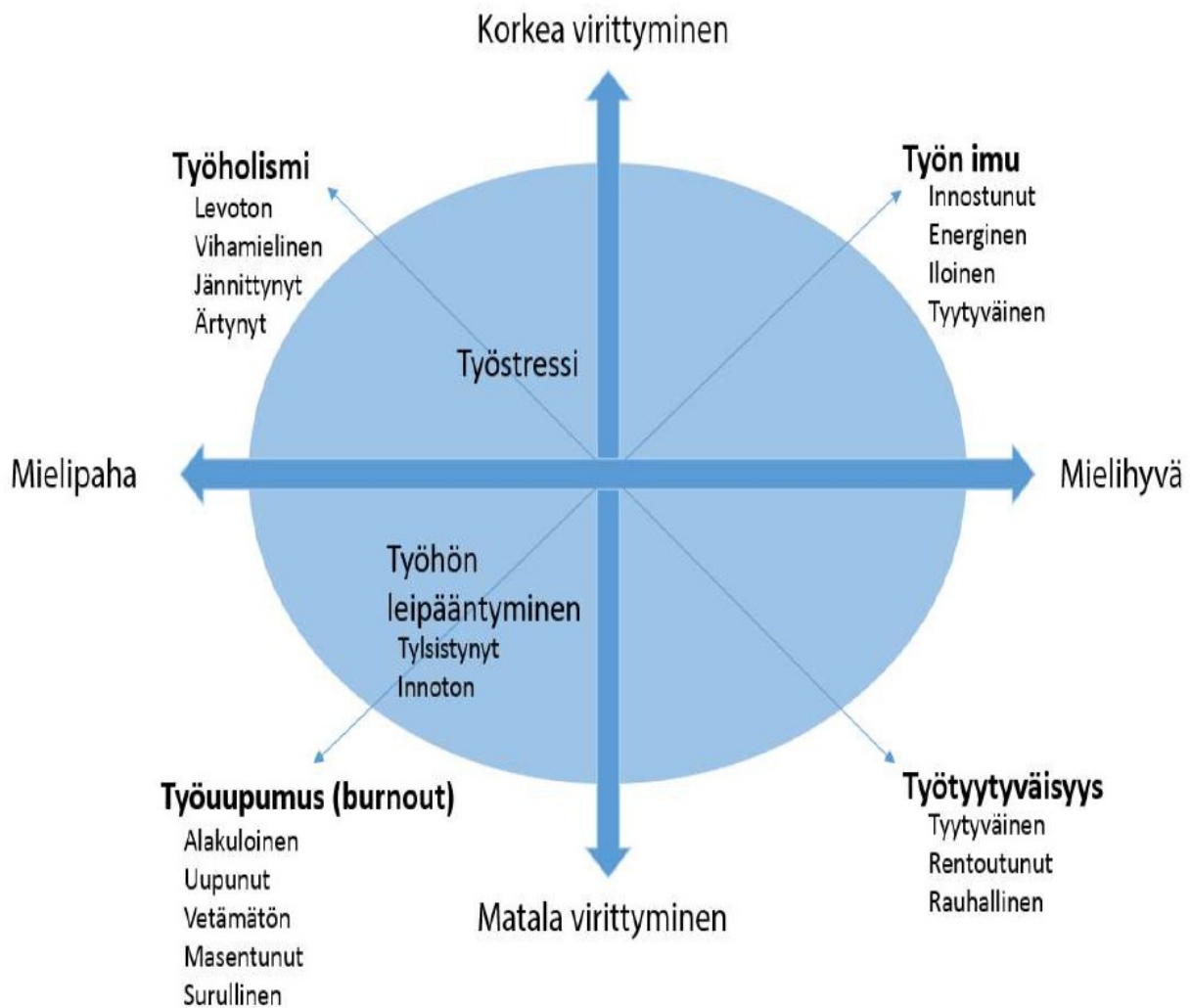
Manka (2011) on kuvannut työhyvinvointia kokonaisvaltaisen työhyvinvointimallin mukaisesti (ks. kuvio 1). Mallin pyrkimyksenä on hakea vastausta siihen, mitkä organisaation, työyhteisön, työn, johtamisen ja yksilön piirteet mahdollistavat samanaikaisesti työhyvinvoinnin ja menestyksellisen sekä toimivan työpaikan, jossa voi kokea työniloa.



Kuvio 1: Kokonaisvaltainen työhyvinvointimalli (Manka 2011, 76.)

Kuvion perusteella työhyvinvointi on moniulotteinen ja systeeminen kokonaisuus, jonka keskiössä on työntekijä henkilökohtaisine ominaisuuksineen ja jossa työhyvinvoinnin eri osa-alueet ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa. Kaikki voivat vaikuttaa kaikkeen. Työntekijän tulkintaan työhyvinvoinnista ja kokemuksiin työstä vaikuttavat myös hänen omat asenteensa, psykologinen pääomansa, mahdollisuutensa vaikuttaa työhön, työyhteisöön ja myös hänen terveytensä ja peräti fyysinen kunto. Näin ollen mallissa tulee esiin myös työntekijän oma panos muihin kokonaisuuksiin. (Manka 2011, 75–77.)

Warr (1990) on kuvannut työhyvinvoinnin ytimeksi affektiivista (tunneperäistä) hyvinvointia, joka on kuvattuna ja suomennettuna kuviossa 2. Siinä työhyvinvointi jakautuu pystysuuntaisesti työntekijän virittymisen tason mukaisesti korkeaan ja matalaan virittymiseen sekä vaakasuuntaisesti mielipahan ja mielihyvän mukaisesti.



Kuvio 2: Affektiivisen työhyvinvoinnin ulottuvuudet (Warr 1990)

Affektiivisen työhyvinvoinnin ulottuvuuksien mallia voidaan tulkita muun muassa seuraavanlaisesti: Kun työntekijä ei ehdi tekemään työtään niin hyvin kuin hän haluaisi, hän nukkuu huonosti, on kyynistynyt ja kärsii alentuneesta ammatillisesta itsetunnosta, hän kärsii työuupumuksesta. Jos hänen vireystasonsa on korkea, mutta hän kuitenkin on huomattavan stressaantunut, hän kärsii jonkinasteisesta työholismista, jossa työt tulee tehtyä, mutta työn mielekkyyttä on osittain hävinnyt korkean stressitason vuoksi.

Maslach, Shaufeli ja Leiter (2001, 405) ovat esittäneet työuupumuksen etenevän prosessimaisesti kolmessa eri vaiheessa, joista ensimmäisenä on uupumusasteinen väsymys. Uupumusasteisessa väsymyksessä työntekijä ei ehdi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi, vuorovaikutus on vaikeaa, perhe tai harrastuksen kärsivät työn vuoksi ja työntekijä kokee fyysisiä oireita tai muutoksia. Toisessa vaiheessa työntekijä kokee kyynistymistä. Hän

alkaa pitää työtään merkityksettömänä, on aikaisempaa kireämpi, muisti alkaa pätkiä ja keskittymisestä on tullut aikaisempaa vaikeaa. Kolmannessa vaiheessa työntekijän ammatillinen itsetunto on alentunut. Hän tuntee muiden saavan enemmän aikaan. Kolmannen vaiheen pitkittyessä, toisin sanoen työuupumuksen pitkittyessä, työntekijä voi altistua mielenterveyshäiriöille ja muutoksille elimistössä. Työuupumukselle ei ole diagnoosia eli se ei ole virallisesti sairaus, vaikka siihen on havaittu liittyvän riski sairastua muun muassa masennukseen, unihäiriöihin, päihdehäiriöihin ja stressiperäisiin somaattisiin sairauksiin. (Manka 2011, 175–183.) Tämän voisikin arvioida hankaloittavan työntekijän avun hakeamista, sillä työuupumukseen itsessään ei voi saada sairauslomaa. Työuupumuksesta kärsivä työntekijä voi saada sairausloman esimerkiksi joko masentumisen tai traumaperäisestä stressihäiriön nojalla. Herääkin kysymys, kuinka moni työuupumuksesta kärsivä uskaltaa tähän tarttua.

Erään määritelmän mukaan työhyvinvointi on subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus, joka kohdistuu nimenomaisesti työhön ja joka koostuu myönteisistä tunteista, innostuksesta, toimivista ihmissuhteista, merkityksellisyydestä sekä siitä, että saavuttaa tavoiteltuja asioita. (Bakker & Oerlemans, 2011, 5–6.) Perinteisemmin työhyvinvointi on kuitenkin määritelty negatiivisien kokemusten kautta, kuten juuri työstressin ja työuupumuksen avulla (Kaske 2013, 21). Työhön liittyvän pahoinvoinnin tutkimus on ollut voimakkaasti esillä verrattuna hyvinvoinnin tutkimukseen, sillä aikaisemman tutkimuksen perusteella on tehty runsaasti havaintoja työperäisen pahoinvoinnin aiheuttamasta sairastuneisuudesta ja negatiivisesta vaikutuksesta työn tehokkuuteen ja laatuun. Tutkimusten perusteella esimerkiksi työstressillä on hyvinvointiin useita negatiivisia vaikutuksia, kuten masentuneisuutta, uupumista ja korkeampi sairastumisriski sydän- ja verisuonitauteihin (Esim. Honkonen, Lindström & Kivimäki 2003, 1327–1333; Kivimäki ym. 2012, 1491–1497). Sen lisäksi, että työstressin vaikutuksista yksilön henkiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin on runsaasti näyttöä, on tehty havaintoja, joiden mukaan työstressillä voi olla vaikutusta myös niihin, joiden kanssa työstressille altistunut henkilö on vuorovaikutuksessa. Niinpä työstressi voi ilmetä myös työyhteisössä, jolloin se voi näkyä muun muassa työyhteisössä lisääntyneinä ihmishdeongelmina, sitoutumisen vähentymisenä, työntekijöiden haluna vaihtaa työpaikkaa sekä lisääntyneinä sairauspoissaoloina. Sillä voi olla myös vaikutuksia työntekijöiden yksityiselämään sekä heidän perheenjäseniinsä. (Westman 2001, 717–719.) Viime vuosina on kuitenkin saatu näyttöä siitä, että työhyvinvointi voi vastaavasti rikastaa perhe-elämää: kun

työssä menee hyvin, se voi säteillä positiivisesti myös kotielämään. (Esim. Hakanen, Peeters & Perhoniemi 2011.)

Työn imu

Edellä kuvatun kielteisten ilmiöiden määrittelyn kautta lähtevän työhyvinvointitutkimuksen rinnalle on viime aikoina noussut positiivinen tutkimusperinne, jossa kiinnostuksen kohteina ovat ihmisen hyvinvointi, työn imu, terveys ja niitä ennakoivat tekijät (Kaski 2013, 21). Työhyvinvointitutkimuksissa ”työn imu” -käsitteellä tarkoitetaan työntekijän työhön aidosti liittämää myönteistä kokemustilaa. Sitä kuvaa kolme toisiinsa liittyvää ulottuvuutta: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuuteen lukeutuvat kokemukset energisyydestä ja sinnikkyydestä; työntekijä haluaa panostaa työhönsä ja lähtee mielellään töihin. Omistautuminen kuvastaa kokemuksia innostumisesta, ylpeydestä ja työn merkityksellisyydestä. Uppotumista kuvaavat työhön keskittyminen ja työntekoon syventyminen sekä siitä koettu nautinto. Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään, että työn imulla on useita myönteisiä vaikutuksia sekä työntekijälle että organisaatiolle. Työn imua kokevien on pitkällä aikavälillä havaittu muun muassa olevan muita sitoutuneempia työhönsä ja työpaikkaansa ja työn imu on ollut myös yhteydessä hyvään työssä suoriutumiseen ja työn tulokseen. Lisäksi työn imun on havaittu ennustavan työntekijän aloitteellisuutta ja työyhteisön innovatiivisuutta ja että työn imua kokevat nauttivat työnsä lisäksi myös muusta elämästään ja ovat todennäköisesti onnellisia. Positiivisten vaikutustensa vuoksi työn imua voidaankin ajatella eräänlaisena työyhteisön menestyksen dynamona. Työn imun vastaparina voidaan pitää työhön leipääntymistä, jolla tarkoitetaan työhön liittyvää tunnetilaa, jota kuvaavat työhön tylsistyminen, epämiellyttävät tuntemukset työnteosta ja matala vireystaso. Leipääntynyt työntekijä ei koe tehtäviään mielenkiintoisiksi ja kokee niihin menemisen vaikeaksi tai epämiellyttäväksi. (Hakanen, Harju, Seppälä, Laaksonen & Pahkin 2012, 4–6.)

Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyys on yksi varhaisimmista ja eniten tutkituista myönteisen työhyvinvoinnin kuvaajista, jolla yleisesti kuvataan sitä, missä määrin työntekijät pitävät tai eivät pidä työstään (Mäkikangas, Felft & Kinnunen 2005, 59; Spector 1997, 2). Työtyytyväisyyden usko-

taan kertovan sekä työntekijän hyvinvoinnista että myös työpaikan vaihtohalukkuudesta (Lehto & Sutela 2008, 198). Työtyytyväisyyden osa-alueiksi voidaan lukea arvostus, kommunikaatio, työtoverit, työpaikan epäviralliset edut, työolosuhteet, työn luonne, organisaatio ja sen politiikka ja menettelytavat, palkkaus, henkilökohtainen kasvu, uramahdollisuudet, tunnustus, turvallisuus ja ohjaus. Monissa työtyytyväisyyden tutkimuksissa on käytetty myös jaottelua, jossa työtyytyväisyys on pilkottu neljään suurempaan osa-alueeseen: palkkiot, muut ihmiset, työn luonne ja organisaatiollinen konteksti. (Spector 1997, 3–4).

Eräänä tunnetuimmista työtyytyväisyyteen liittyvistä teorioista pidetään Herzbergin (1976) kahden faktorin teoriaa. Kahden faktorin teoriassa työtyytyväisyyttä tarkastellaan tarveteo-reettisesta näkökulmasta, jossa työtyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat eri ulottuvuuksilla olevia faktoreita, eli tekijöitä. Tyytyväisyyden vastakohtana ei ole tyytymättömyys vaan ”ei tyytyväinen” ja tyytymättömyyden niin ikään ”ei tyytymätön”. Teoriassa työhön liittyvät tekijät on jaettu sisäisiin (”motivating”) ja ulkoisiin (”hygiene”) tekijöihin, joista Herzbergin mukaan työtyytyväisyyttä synnyttävät pääasiassa ensimmäiset; työn sisäiset tekijät. Sisäisiä motivaatiotekijöitä ovat työntekijää sisäisesti palkitsevat tekijät, kuten tunnustuksen saaminen, työn mielenkiintoisuus, työssä menestyminen, henkilökohtaiset kehittymismahdollisuudet, itsenäisyys ja vastuu. Ulkoisilla hygieniatekijöillä Herzberg tarkoittaa esimerkiksi palkkaa, suhteita työtovereihin, alaisiin ja esimiehiin, työn suunnittelua ja johtamista, henkilöstöpolitiikkaa, työolosuhteita, työsuhteen varmuutta ja yksityiselämän työlle asettamia vaatimuksia. Herzbergin mukaan työtyytyväisyyteen ja -tyytymättömyyteen johtavat siis eri tekijät. (Herzberg 1976, 17–32; Pöyhönen 1975, 57–58; Lehto & Sutela 2008, 198.)

3.2 Työtyytyväisyyden tutkimisesta

Työtyytyväisyyttä on tavallisimmin tutkittu niin sanottuna yleisenä työtyytyväisyytenä, joka kuvaa työntekijän tunnetta työstään. Yleistä työtyytyväisyyttä tutkitaan tyypillisimmin kyselytutkimuksena, tavallisimmin kysymällä ”kuinka tyytyväinen olet työhösi?”. Vastauksia pyydetään esimerkiksi asteikolla 1–5. Edellä mainitulla tavalla tutkittuna työntekijöiden työtyytyväisyys on ollut sekä suomalaisissa että kansainvälisissä tutkimuksissa pääsääntöisesti hyvä. Eri ammattialojen erot työtyytyväisyydessä ovat tavanomaisia, joskaan erot pääsääntöisesti eivät ole olleet kovin suuria. (Mäkikangas ym. 2005, 59–63.) Myös Lehdon ja Sutelan (2008, 198) mukaan laajoissa haastatteluaineistoissa ongelmaksi on osoittanut

se, että yleistä tyytyväisyyttä kysymällä saadaan hyvin vinoja jakaumia: lähes kaikki ovat joko hyvin tai melko tyytyväisiä työhönsä. Tilastokeskuksen työolotutkimuksissa tyytyväisyyttä kysyttiin ensimmäisen kerran vuonna 1984, mistä lähtien edellä kuvatulla tavalla on käynyt joka kerta, kun tyytyväisyyttä on kysytty yleisellä kysymyksellä (Lehto & Sutela 2008, 198).

Yleisen tyytyväisyyden rinnalla on tutkittu myös työntekijöiden tyytyväisyyttä työnsä eri osa-alueisiin, mikä tarjoaa työn kehittämisen kannalta käyttökelpoisemman lähtökohdan, sillä on mahdollista, että yleisestä tyytyväisyydestä huolimatta työntekijä voi olla tyytymättömän joihinkin tiettyihin työn piirteisiin. (Mäkikangas ym. 2005, 59–63.) Myös Tilastokeskuksen vuoden 2008 työolotutkimuksessa tyytyväisyyden kysymistä päätettiin muuttaa siten, että tyytyväisyyttä kysyttiin aiemmasta poiketen viiden eri työn piirteen näkökulmasta. Eritellymmän tyytyväisyyskysymyksen tarkoituksena oli saada monipuolisempi kuva tyytyväisyydestä kuin yleisellä kysymyksellä on mahdollista. Toisaalta sen avulla nähtiin myös voitavan tutkia sitä, mitkä tekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen tyytyväisyyteen. Vuoden 2008 työolotutkimuksessa yleisen tyytyväisyyden lisäksi kysyttiin tyytyväisyyttä kehittämismahdollisuuksiin, oman ammattitaidon arvostamiseen, mahdollisuuksiin vaikuttaa työyhteisön toimintaan, työpaikan sosiaalisiin suhteisiin ja työtehtävien sisältöön. (Lehto & Sutela 2008, 198–199.)

Tyytyväisyyttä on tutkittu 1930-luvulta lähtien (Pöyhönen 1975, 6). Viime aikoina tyytyväisyyteen kohdistuvien tutkimusten määrä on kuitenkin vähentynyt selvästi. Tyytyväisyyden käsite ei ole kuitenkaan katoamassa työ- ja organisaatiopsykologian tutkimuskentältä, vaan se sisältyy useisiin muihin tutkimusalueisiin. Tutkimuslinjan muuttumista on virittänyt muuan muassa havainto siitä, että tyytyväisyyden on havaittu olevan yhteydessä melko pysyviin persoonallisuuden piirteisiin, varsinkin taipumukseen kokea myönteisiä tunnetiloja. Lisäksi pitkittäistutkimukset ovat osoittaneet tyytyväisyyden yllättävän pysyväksi kokemukseksi huolimatta työpaikan vaihdoksista tai työorganisaatioiden muutoksista. (Mäkikangas ym. 2005, 59–63.)

Aineistohakuni perusteella tyytyväisyyden tutkimus elää yhä ja tyytyväisyystutkimuksia tehdään edelleen sekä Suomessa että muualla maailmassa, vaikka työhyvinvointitutkimuksia näyttäisi tehtävän enemmän. Viimeisen viiden vuoden aikana tehtyjä tyytyväi-

syyden tutkimuksia Suomessa löytyi aineistohaussani eniten hoitotieteen puolelta. Pro gradu -tasoisia työtyytyväisyystutkimuksia löytyi myös muuan muassa sosiaalipsykologian alalta (Esim. Karman 2016). Sen sijaan työhyvinvointitutkimuksia löytyi huomattavasti runsaammin ja laajemmalla tiedekuntakirjolla.

3.3 Kontekstina lastensuojelu- ja muu sosiaalityö

Lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyden tutkimukseen liittyen olen tehnyt kirjallisuuskatsauksen aiempiin tutkimuksiin. Kirjallisuuskatsausta varten tein aineistohakuja ensin yleisesti työtyytyväisyyteen ja sen tutkimukseen, sitten lastensuojelutyön työtyytyväisyyteen liittyen seuraavilla hakusanoilla ja niiden eri variaatioilla: *lastensuojelu, sosiaalityö, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, child protection, child welfare, social work, job satisfaction, well-being, well-being at work, work-related well-being* ja *job strain*. Hain aineistoa Andor-, Melinda-, Pro Quest- ja Google Scholar-hakupalveluilla. Andor -palvelulla tein hakuja Tampereen yliopiston kirjaston kokoelmista, kotimaisten artikkelien tietokanta Artosta sekä Primo Central -tietokannasta, joka sisältää kansainvälisesti vertaisarvioituja tutkimuksia ja artikkelijulkaisuja.

Mäkinie, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen ja Laine (2014) ovat selvittäneet, millaista tutkimusta Suomessa on tehty työhyvinvointiin liittyen vuosina 2010–2013. Eniten vuosina 2010–2013 työhyvinvointitutkimusta Suomessa oli tehty tiettyyn ammattiin liittyen, esimerkiksi keskittyen sairaanhoitajien tai insinöörien työhyvinvointiin, kuten tässäkin tutkielmassa on tarkoituksena keskittyä työtyytyväisyyteen lastensuojelussa. Tutkimuksen perusteella työhyvinvointitutkimusten haasteena ovat tutkimustiedon heikko leviäminen työpaikoille ja konkreettisten kehittämiskeinojen puutteellisuus.

Kirjallisuuskatsaukseni perusteella Suomessa ei ole tehty vastaavanlaista kvantitatiivista tutkimusta lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyydestä kuin tässä tutkielmassa on tarkoituksena. Työtyytyväisyydestä on Suomessa tehty reilusti kvantitatiivista tutkimusta, mutta tutkimusten kohderyhmänä on ollut jokin toinen ammattikunta. Esimerkiksi Stenman, Kivimäki, Paasivaara, Salo ja Vähäkangas (2015) ovat tutkineet vanhustenhuollon henkilöstön työtyytyväisyyttä. Vastaavasti Keinänen, Pitkäaho ja Vehviläinen-Julkunen (2015) ovat tutkineet kvantitatiivisesti hoitohenkilöstön työtyytyväisyyttä perinataalihoidossa ja

keränneet tutkimusaineiston siten kuin tässäkin tutkimuksessa on tarkoituksena, sähköisenä verkkokyselynä. Kirjallisuuskatsauksen aikana ilmeni, että lastensuojelun työntekijöiden ja ylipäätään sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyttä on tutkittu Suomessa melko paljon, myös kvantitatiivisesti, mutta yleensä sitä on tutkittu eri termein, useimmiten ensisijaisesti työhyvinvoinnin, työn kuormittavuuden ja työssäjaksamisen näkökulmista (esim. Mänttari-van der Kuip 2015 b, Matela 2009).

Tästä huolimatta valitsin itse tutkielman ensisijaiseksi tutkimuskohteeksi työtyytyväisyyden, vaikka alun perin ajattelin tehdä tutkimukseni koskien juuri työntekijöiden työhyvinvointia. Päädyin tähän ratkaisuun perehdyttyäni paremmin kyseisiin teemoihin. Työtyytyväisyys on rajatumpi käsite kuin työtyöhyvinvointi ja siten mielestäni sopivampi gradututkielman laajuiseen tutkimuksen tekemiseen. Näen myös työtyytyväisyyden helpommin mitattavaksi ilmiöksi kuin työhyvinvoinnin sekä validimmaksi indikaattoriksi sille, kuinka hyvin työntekijät viihtyvät työssään. Työhyvinvoinnin käsite on sikäli pulmallisempi, että se erottaa työntekijöiden hyvinvoinnin työn aikana muusta elämästä. Tässä tutkielmassa olen enemmän kiinnostunut juuri työpaikan, muun muassa työolosuhteiden ja -ympäristön sekä organisatoristen erojen, kuin työntekijän yksityiselämäään liittyvien tekijöiden vaikutuksista työssä viihtymiseen, eli työtyytyväisyyteen. Vaikka oman tutkielmani ensisijainen tutkimuskohde on lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyys, esittelen tässä alaluvussa joitakin kvantitatiivisia tutkimuksia viimeisen reilun kymmenen vuoden takaa liittyen lastensuojelun ja sosiaalityön työhyvinvointiin, koska työhyvinvointi teemana liittyy työtyytyväisyyteen hyvin läheisesti. Näiden tutkimusten lyhyiden esittelyjen tarkoituksena tässä yhteydessä on antaa kuvaa siitä, minkälaista tutkimusta lastensuojelun ja sosiaalityön työtyytyväisyydestä Suomessa on viime vuosina tehty ja minkälaisia tutkimustuloksia aiheesta on viimeisten vuosien aikana saatu.

Baldschun, Hämäläinen, Töttö, Rantonen ja Salo (2017) pyrkivät tutkimuksessaan tunnistamaan Suomessa työskentelevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ($N=364$) ja sosiaalityöntekijöiden, joiden työhön ei kuulu lastensuojelutehtäviä ($N=524$), työhyvinvointia vertailevin tilastollisin menetelmin. Tutkimuksen aineisto koostuu vuosina 2014–2015 kerätyistä valtakunnallisesta julkisella sektorilla työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointikyselystä. Tutkimustulosten perusteella lastensuojelun sosiaalityöntekijät raportoivat suurempaa työuupumusta ja sekundääritraumatisoitumista kuin sosiaalityöntekijät, joiden

työnkuvaan ei kuulunut lastensuojelutyötä. Kummatkin ”sosiaalityöntekijäryhmät” raportoi-
vat silti yleisesti yhtä hyvältä terveydentilasta, asiakastyössä koetusta myötätuntoutyytyväi-
syydestä ja kokonaistyöhyvinvoinnista. Sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia voimakkaasti
tukevaksi tekijäksi tutkimuksessa havaittiin työnohjaus.

Matela (2009) tutki kvantitatiivisessa lisensiaatintutkimuksessaan Suomessa suurissa
kaupungeissa työskentelevien lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja
työstä lähtemiseen vaikuttavia tekijöitä: sekä yksilöllisiä, työperäisiä että organisatorisia.
Tutkimuksen aineisto kerättiin verkkokyselynä, joka lähetettiin Helsingin, Jyväskylän, Kuopi-
on ja Oulun kaupunkien lastensuojelun sosiaalityöntekijöille. Aineisto koostui 157 vastaa-
jan vastauksista. Tutkimustulosten perusteella neljä viidestä lastensuojelun sosiaalityönte-
kijästä koki työnsä merkitykselliseksi ja tunsii olevansa sopivalla ammattialalla. Silti kaksi
kolmesta oli halukas siirtymään lastensuojelusta paremmin palkattuun sosiaalialan työhön.
Kokonaan toiselle alalle siirtymistä harkitsi vain harva. Tutkimuksen perusteella työssä
pysymiseen ja työstä lähtemiseen lastensuojelun sosiaalityössä vaikuttivat olennaisimmin
työtyytyväisyyden aste ja organisaatiokulttuuri. Työtytymättömyyttä aiheutti eniten palk-
kaus ja työssä pysymistä vahvasti eniten lähijohtaminen.

Tham (2007) tutki Tukholman läänin lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ($N=309$) työssä
pysymistä ja työstä lähtemistä. Thamin tutkimus oli vastaavasti kvantitatiivinen ja aineisto
kerättiin kyselylomakkeella, joka toimitettiin tutkijan henkilökohtaisilla vierailuilla lastensuo-
jeluyksiköiden palaverieihin. Tutkimuksen merkittävimpiä tuloksia oli, että 54 prosenttia so-
siaalityöntekijöistä oli ollut heidän senhetkisessä työssään vain kaksi vuotta tai vähemmän
ja 48 prosenttia oli todennäköisesti aikeissa jättää työnsä seuraavan vuoden kuluessa.
Tutkimuksen perusteella Tukholmassa lastensuojelutyön työntekijöiden vaihtuvuus on
huomattavan suuri verrattuna monien muiden alojen työpaikkoihin. Työntekijöitä kuormitti-
vat erityisesti työsuoritusten määrälliset vaatimukset, työnkuvaan liittyvät ristiriidat sekä
väkivallan uhka.

Kyselytutkimuksena Suomessa sosiaalityöntekijöiden jaksamista ja lastensuojelussa jat-
kamista on tutkinut myös Forsman (2010). Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kysely-
lomakkeen lisäksi kuitenkin myös ryhmähaastatteluja. Aineisto hankittiin kahden eri kau-
pungin lastensuojelussa työskenteleville sosiaalityöntekijöille ja sosiaaliohjaajille kohdiste-

tulla kyselyllä (N=56) sekä kahdeksalla lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden ryhmähaastatteluilla, jossa oli yhteensä 28 osallistujaa. Ryhmähaastattelut suoritettiin ryhmissä ”noviisit”, ”kokeneet”, ”konkarit” ja ”esimiehet” ja ne analysoitiin teema-analyysin periaatteita noudattaen. Tutkimus vahvistaa näkemystä, että lastensuojelutyössä jaksamisessa ja jatkamisessa on myös sellaisia tekijöitä, jotka eivät palaudu tai ole liitettävissä muodollisen uraan. Tärkeitä tekijöitä työssä jaksamiselle ovat työ itsessään ja siihen liittyvät haasteet, valta ja vaikuttamisen mahdollisuudet tärkeäksi koetuissa asioissa. Pitkään alalla toimineet kokevat tärkeäksi, että he ovat voineet tehdä omasta työstään ja työnkuvastaan itsensä näköisen ja että he ovat kyenneet säilyttämään inhimillisyytensä.

Myös Mänttari-van der Kuip (2015 b) on tutkinut väitöskirjatutkimuksessaan sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen pääpaino on toimintamahdollisuuksissa, jotka liittyvät eettisesti vastuullisen työn tekemiseen. Sen aineisto koostuu laajaan, vuosina 2011-2012 kerättyyn kyselyaineistoon, johon osallistui yli puolet Suomen kunnista. Tutkimus ei kuitenkaan rajoittunut vain lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden, vaan kyselyn vastaajat työskentelivät sosiaalityöntekijän tehtävissä julkisissa sosiaalipalveluissa niin aikuissosiaalityön kuin lastensuojelutyönkin tehtävissä. Tulosten perusteella yli 40 prosenttia sosiaalityöntekijöistä raportoi työhyvinvointinsa heikentyneen kuluneen kahden vuoden aikana ja jopa 18 % kärsi työpahoinvoinnin kokemuksista useita kertoja viikossa, jopa päivittäin. Enemmistö työntekijöistä koki, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi ja moni koki joutuvansa työskentelemään tavalla, joka on ristiriidassa heidän ammattieettisten arvojen kanssa.

4 TUTKIMUSASETELMA

Tämä tutkielma on luonteeltaan kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus: se kuvaa tutkimuskohdetta, Satakunnan lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyttä yhtenä ajankohtana. Aineistonkeruu on suoritettu syksyllä 2018 verkossa täytettävänä kyselynä. Tutkimukseen vastasi 63 Satakunnassa työskentelevää lastensuojelun työntekijästä. Vastauksien määrä asetti joitakin rajoitteita tutkimuksen tekemiselle, sillä aineisto ei ollut riittävän suuri luotettavien vertailevien analyysien toteuttamiseen. Työtyytyväisyyttä ei pystytty esimerkiksi vertailemaan eri työskentelyorganisaatioiden tai työntekijöiden sukupuolen mukaan.

4.1 Tutkimuskysymys

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyttä Satakunnassa. Tavoitteena on kartoittaa kohderyhmän työtyytyväisyyttä ja tyytyväisyyttä sen osatekijöihin, kuten työpaikan olosuhteisiin, työyhteisöön, lähijohtamiseen ja organisatorisiin tekijöihin. Lisäksi tarkoituksena on tarkastella kohderyhmän työtyytyväisyyttä soveltaen työn vaatimusten ja voimavarojen (Job Demands-Resources, JD-R) mallia.

Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaan jokainen työ sisältää sekä vaatimus- että voimavaratekijöitä. Vaatimustekijät vaikuttavat työtyytyväisyyteen negatiivisesti ja voimavaratekijät positiivisesti. Vaatimustekijöitä ovat esimerkiksi työn määrä, vaativuus, tyytymättömyys palkkaan, työyhteisön ihmissuhdeongelmat, puutteelliseksi koettu työympäristö tai aikataulupaineet. Vaatimustekijät jakautuvat kahteen eri tyyppiin: este- ja haastevaatimuksiin. Estevaatimukset ovat lähinnä kuormittavia vaatimustekijöitä, kuten työyhteisössä koetut roolikonfliktit. Sen sijaan haastevaatimukset sekä kuormittavat että motivoivat. Haastevaatimukset voivat liittyä esimerkiksi työn vastuullisuuteen, joka voidaan kokea samanaikaisesti sekä positiivisena että negatiivisena tekijänä. Vaatimus- ja voimavaratekijöiden nähdäänkin olevan keskenään vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi haastevaatimus ”kiire” voi uhata työhyvinvointia/-tyytyväisyyttä, jolloin samanaikaisesti voimavaratekijä ”sosiaalinen tuki” voi suojata kiireen tuottamilta kielteisiltä vaikutuksilta ja kuormitukselta. Onkin havaittu, että haastevaatimukset yhdistettynä voimavaratekijöihin voivat olla yhteydessä korkeaan työn imuun ja vähäiseen työhön leipääntymiseen. Jos voimavaratekijät eivät ole

suojaamassa haastevaatimuksilta, uhka esimerkiksi työuupumukselle kasvaa. Työn vaatimusten ja voimavarojen mallin mukaisesti työtyytyväisyyttä voidaan näin olleen kehittää kahdesta suunnasta – joko kohtuullistamalla työn vaatimuksia tai vahvistamalla työntekijöiden ja/tai työyhteisöjen voimavaroja. (Schaufeli & Bakker, 2004.)

Tutkielman tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millaisena lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyys ja sen osatekijät Satakunnassa näyttäytyvät?
- 2) Millaisia vaatimus- ja voimavaratekijöitä lastensuojelutyö sisältää ja miten lastensuojelutyön työtyytyväisyyttä tulisi kehittää tutkimusaineiston valossa?

4.2 Tutkimusaineisto ja aineistonkeruu

Tutkimusaineisto ja otanta

Tutkimuskysely on kohdistettu kaikille Satakunnassa viranomaistoimintana lastensuojelua tekeville sosiaalihuollon ammattilaisille, jotka vastaavat näin ollen satakuntalaisten lastensuojelusta. Tutkimuksen ideapaperia laatiessani suunnittelin alun perin, että tutkimuksessa tutkittaisiin ainoastaan lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Kallistuinkin kuitenkin siihen, että tutkimuksella kartoitetaan myös muilla ammattinimikkeillä lastensuojelutyötä viranomaistoimintana tekevien työntekijöiden työtyytyväisyyttä, jolloin vertailua voidaan tehdä myös eri työnimikkeiden ja -tehtävien välillä. Arvion, että tutkimuksen kohderyhmän laajentaminen pelkistä sosiaalityöntekijöitä kaikkiin ammattinimikkeisiin voisi antaa merkittävää tietoa eri työtä samassa kontekstissa tekevien työntekijöiden työtyytyväisyydestä. Pohdin myös, että kohderyhmän laajentaminen olisi tutkimuksen tekemisen kannalta suhteellisen vaivatonta sekä mielekästä.

Satakunnassa oli vuonna 2018 17 kuntaa: Eura, Eurajoki, Harjavalta, Honkajoki, Huittinen, Jämijärvi, Kankaanpää, Karvia, Kokemäki, Merikarvia, Nakkila, Pomarkku, Pori, Rauma, Siikainen, Säskylä ja Ulvila. Vuodenvaihteessa 2017–2018 maakunnassa oli yhteensä 220 398 asukasta ja maakunta koostui Rauman, Porin ja Pohjois-Satakunnan seutukunnista. Selkeästi suurin väestökeskittymä oli 84 587 asukkaan Pori ja toiseksi suurin väes-

tökeskittymä oli Rauma 39 620 asukkaallaan. (Suomen virallinen tilasto.) Yhdeksässä Satakunnan kunnista lastensuojelu järjestetään kunnan omana palveluna. Kuitenkin Pohjois-Satakunnassa lastensuojelu ja muut sosiaali- ja terveyspalvelut tuottaa Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymä (PoSa) ja Porin perusturvakeskus järjestää sosiaali- ja terveyspalvelut Porin lisäksi myös Merikarvian ja Ulvilan asukkaille. (Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymä 2018; Porin kaupunki 2018.) Kaiken kaikkiaan lastensuojelu Satakunnassa jakaantuu siis kymmenelle eri organisaatiolle.

Näiden organisaatioiden ohella Satakunnassa toimii myös Satakunnan sosiaalipäivystys, joka vastaa Porin yhteistoiminta-alueen (Pori, Merikarvia ja Ulvila) sosiaalipäivystyksestä arkisin. Lisäksi se vastaa virka-ajan ulkopuolisena aikana (iltaisin, öisin ja viikonloppuisin) kaikkien Satakunnan kuntien sosiaalipäivystyksestä. Sen tehtävänä on huolehtia kiireellisestä ja välttämättömästä avun antamisesta. (Porin kaupunki 2018.) Myös Satakunnan sosiaalipäivystyksen työntekijät kuuluivat alun perin tutkimusjoukkoon, koska tutkijan näkökulmasta lastensuojelun viranomaistyöt lukeutuivat myös heidän työnkuviinsa.

Otannan kokoa selvitettiin pyytämällä kaikkia Satakunnan lastensuojelua järjestävien organisaatioiden johtavia sosiaalityöntekijöitä informoimaan tutkijaa heidän organisaatioiden lastensuojelun työntekijöiden työnimikkeistä ja määristä tutkimuksen saatekirjeen ja kyselylinkin lähettämisen yhteydessä.

Aineistonkeruumenetelmän valinta

Tutkimusaineiston hankinnan lähtökohtana pidetään tutkimusongelmaa tai -tehtävää, jonka perusteella valitaan aineistonkeruumenetelmä. Näin ollen tutkimusongelma määrittää keskeisesti sen, millainen aineisto tutkielmaa varten kerätään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tutkimusongelma ei kuitenkaan täysin määritä tietäntyyppistä aineistoa, vaan tutkija voi valita tutkimusongelman selvittämisen kannalta mieleisen aineistonkeruumenetelmän. Aineisto on kuitenkin valittava niin, että sen avulla voidaan ”ratkaista” tutkimusongelma. (Mamia 2014.) Näiden aineistonkeruumenetelmän valintaa ohjaavien määritelmien perusteella tämän tutkielman tutkimusongelman ratkaisemiseksi tutkimusaineisto on päätetty kerätä verkossa täytettävällä strukturoidulla kyselylomakkeella.

Valintaan johti muun muassa se, että kyselytutkimukset sopivat poikkileikkaustutkimusten tekemiseen, ja verrattuna haastattelututkimukseen kyselylomake takaa paremmin vastaajien anonymiteetin. (Mamia 2014.) Lisäksi valintaan johti se, että aineistonkeruu on kyselylomakkeen avulla mahdollista kohdistaa laajempaan joukkoon, sillä kyselytutkimusten vahvana puolena pidetään erityisesti niiden tehokkuutta ja taloudellisuutta silloin, kun tietoa kerätään suurten ihmismäärien toiminnasta, asenteista tai mielipiteistä (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 119). Mamian (2014) mukaan kyselylomakkeella on myös yleensä haastatteluun verrattuna helpompi kysyä arkaluontoisia asioita, joiksi luokiteltavia asioita tässäkin tutkimuksessa selvitettiin, kuten henkiseen jaksamiseen liittyviä seikkoja. Kirjallisuuskatsaukseni perusteella useimmat työtyytyväisyyteen liittyvät tutkimukset onkin tehty kyselymuotoisina, mitä selittää se, että haastattelututkimukseen verrattuna kyselytutkimuksen tekeminen vie huomattavasti vähemmän aikaa (Spector 1997, 5).

Kyselylomakkeen muodoksi valitsin verkossa täytettävän sähköisen kyselyn sekä sen käytännöllisyyden että edullisuuden vuoksi, ja koska verkkokyselyn aineisto tulee valmiina ja nopeasti sähköisessä muodossa. Pohdin verkkokyselyn täyttämisen käyvän kätevästi työntekijän itse valitsemana ajankohtana, minkä ajattelin helpottavan sitä, että työntekijä ehtii vastata kyselyyn. Lisäksi pohdin, että kyselylomakkeen palauttaminen käy helposti nappia painamalla, jolloin vastauslomakkeet päätyvät turvallisesti datamuodossa ainoastaan tutkimuksen tekijälle. Valintaa vahvisti myös se, että verkkolomaketutkimukset tuottavat yleensä suuremman vastausprosentin verrattuna perinteisiin postilomaketutkimuksiin (Kuula 2011, 121).

Tham (2007) keräsi tutkimuksensa aineiston toimittamalla kyselylomakkeet henkilökohtaisesti lastensuojeluyksiköiden viikkopalaveriinhin ja sai erittäin hyvän vastausprosentin: vain kolme prosenttia jätti vastaamatta kyselyyn. Itselleni ei kuitenkaan tämän tutkielman aika-aulun puitteissa ollut mahdollista vierailla kaikissa Satakunnan lastensuojeluyksiköiden palaverissa. Katsoin kyseisessä kyselylomakkeiden täyttämisen- ja keruutavassa haasteeksi myös sen, etteivät kaikki tutkimuksen kohderyhmästä välttämättä olisi tai ei pääsisi kyseisiin palaveriinhin. Osa saattaisi olla esimerkiksi vuosi- tai sairauslomalla tai muissa työtehtävissä. Koska päädyin keräämään aineiston verkkokyselynä, täytyi vastausaika rajata jotenkin. Päätin rajata vastausajan kahteen viikkoon, ettei vastausaika toisaalta olisi niin pitkä, että työntekijät unohtaisivat vastata.

Mahdollisiksi ongelmiksi sähköisessä kyselylomakkeessa pohdin sen, ettei kyselyyn eriyistä johtuen vastaa edustava määrä, ettei kysymysten ymmärtämistä ja lomakkeen täytön huolellisuutta voida valvoa, ettei voida olla täysin varmoja, että kyselyn täyttää juuri otokseen valittu henkilö ja ettei kyselylomaketta voida korjata sen lähettämisen jälkeen.

Kyselylomake rakennettiin selainkäyttöisellä Webropol -kysely- ja tiedonkeruuohjelmalla, jonka käytöstä itselläni ei ollut aikaisempaa kokemusta. Päädyin kyseiseen ohjelmaan, koska aikaisempien havaintojeni mukaan sitä on yleisesti käytetty runsaasti useissa eri tutkimuksissa ja koska sen käyttö Tampereen yliopiston opiskelijana oli itselleni ilmaista, eikä näin ollen vaatinut investointeja. Lisäksi ohjelma vaikutti helppokäyttöiseltä, turvalliselta ja muutoinkin sopivalta tutkimukseni tiedonkeruuseen, kuten tuloksien reaaliaikaisen seuraamisen ja aineiston helpon Exceliin ja SPSS:n siirrettävyyden vuoksi.

Kysely rakennettiin siten, että siihen vastattiin anonymisti. Vastaajan anonymiteetin säilymiseen kiinnitettiin erityistä huomioita myös sellaisissa kohdissa, jotka olisivat voineet antaa viitteitä vastaajan henkilöllisyydestä. Esimerkiksi vastaajan tarkkaa työskentelykuntaa/-organisaatiota ei kysytty, mikä mahdollisti sen, että myös esimiehet, joita kussakin organisaatiossa on usein vain yksi, voisivat vastata pelkäämättä, että tutkija yhdistää heidät tiettyyn organisaatioon. Kaikki vastaukset päättyivät ainoastaan tutkijalle, eivätkä esimerkiksi tutkimuksen kohdeorganisaatioiden esimiehille.

Aineistonkeruu

Aineistonkeruun ensivaiheessa (28.9.2018) kaikille Satakunnassa lastensuojelua viranomaistoimintana järjestävien organisaatioiden johtaville sosiaalityöntekijöille lähetettiin sähköpostitse tutkimuslupahakemus, tutkimussuunnitelma ja tutkimuksen kyselylomake (ks. liite 1). Tutkimuslupien saamisen jälkeen johtaville sosiaalityöntekijöille lähetettiin sähköpostitse tutkimuksen saate, joka sisälsi ohjeet koskien kyselylomakkeen täyttämistä, sen eteenpäin lähettämistä ja edellä mainitun pyynnön tutkijan informoimisesta työntekijöiden työnimikkeistä ja määristä. Kyselylinkki avattiin viestin lähettämisen yhteydessä ja näin ollen kahden viikon vastausaika alkoi siitä hetkestä, kun sähköpostiviestit johtaville sosiaa-

lityöntekijöille oli lähetetty. Kyselylinkin avaamisen jälkeen johtaville sosiaalityöntekijöille lähetettiin kaksi muistutusviestiä kyselylinkin ja saatteen alaisille eteenpäin lähettämisestä.

4.3 Kyselylomake aineistonkeruumenetelmänä

Koska työtyytyväisyydestä on melko paljon aikaisempaa tutkimusta, pystyin hyödyntämään mittariston rakentamisessa myös aikaisempia työtyytyväisyystutkimuksia ja niiden tuloksia. Mittarin rakentamisessa pyrin aiempien tutkimusten lisäksi huomioimaan niitä seikkoja, jotka median kirjoitusten perusteella tällä hetkellä painavat lastensuojelun työntekijöitä ja joiden kysymistä pidin itse lastensuojelun sosiaalityöntekijänä toimineena relevanttina juuri lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyden mittaamisen kannalta. Koska loin tutkimusta varten oman mittarin, sen kehittäminen oli melko pitkä prosessi. Ensin kokosin kyselylomakkeen kysymykset perustuen tekemääni kirjallisuuskirjaukseen työtyytyväisyys- ja työhyvinvointitutkimuksista, aiempiin vastaaviin tutkimuksiin sekä niihin teemoihin, jotka näkyvät tutkimukseni taustalla: lastensuojelun työntekijöiden kuormitus, asiakasmäärät, pula työntekijöistä sekä alalla jatkaminen ja jaksaminen. Alkuperäinen raakaversio oli huomattavasti lopullista versiota pidempi ja raakaversiota muokattiin useita kertoja. Kyselyn toimivuutta ja täyttämistä testasivat tutkijan lisäksi myös muun muassa muut sosiaalityön opiskelijat.

Kyselylomake sisälsi 186 yksittäistä kysymystä tai väittämää. Työntekijöiden taustatietoina kysyttiin sukupuolta, ikää, korkeinta suoritettua tutkintoa, valmistumisvuotta ja sitä, ovatko opinnot kesken. Työhön liittyvinä taustatekijöinä kysyttiin työskentelyorganisaatiota (suuret, keskisuuret ja pienet -jaottelulla), tehtävänimikettä, työsuhteen voimassaoloa ja luonetta, työtehtäviä ja pääasiallista tehtäväaluetta, nykyisen työsuhteen pituutta, aikaisempaa työkokemusta sosiaalialan tehtävistä ja lastensuojelun viranomaistehtävistä, lastensuojelun ja sosiaalihuoltolain mukaisten palveluiden asiakasmääriä, meneillään olevien lastensuojelutarpeen selvitysten määrää sekä mahdollisten alaisten ja ylitöiden määrää. Kyselylomake koostui yksittäisten kysymysten lisäksi kysymyspatteristoista ja väittämistä, joista useat olivat 5-portaisia Likert-asteikkoja. Esimerkiksi väitteen ”saan lähiesimiehlteni tarvitsemi ammatillisen tuen” vastausvaihtoehdot olivat ”1) täysin samaa mieltä”, ”2) joiseenkin samaa mieltä”, ”3) en ole samaa, enkä eri mieltä”, ”4) joiseenkin eri mieltä” ja ”5) täysin eri mieltä”. Lisäksi vastausvaihtoehtona oli ”en osaa sanoa”.

Koska työtyytyväisyys terminä on hypoteettinen, eli sille ei ole vastinetta reaalisessa maailmassa, olen pyrkinyt operationalisoimalla antamaan sille mitattavissa olevan määritelmän, jossa työtyytyväisyys koostuu useista eri muuttujista. (Metsämuuronen 2000 b, 14.) Työtyytyväisyyteen liittyen kyselyssä oli seitsemän useista väittämistä koostuvaa kysymyspatteristoa: työolosuhteet (14 väittämää), organisaatiokulttuuri (14 väittämää), työyhteisö (18 väittämää), lähijohtaminen (14 väittämää), työtyytyväisyys (15 väittämää), työssä jaksaminen (9 väittämää) ja työhyvinvointi (15 väittämää). Kysymyspatteristojen lisäksi työtyytyväisyyttä selvitettiin avoimilla kysymyksillä: ”Koetko, että työtyytyväisyydessäsi on tapahtunut muutosta kuluneen vuoden aikana?”, ”Jos koet työtyytyväisyytesi heikentyneen tai parantuneen, minkä asioiden ajattelet vaikuttaneen siihen merkittävimmin?” ja ”Minkä asian muuttaminen työpaikallasi vaikuttaisi mielestäsi parhaiten työtyytyväisyytesi parantamiseen ja miten asiaa pitäisi muuttaa?”. Vastaajaa pyydettiin myös määrittämään asteikolla 1–10, kuinka tyytyväiseksi hän kokee itsensä työssään vastaushetkellä (1=heikoin mahdollinen työtyytyväisyys, 10=paras mahdollinen työtyytyväisyys), mihin oltiin otettu mallia Pöyhösen (1975, 29) esittämästä tavasta mitata yleistä työtyytyväisyyttä. Halua vaihtaa työtä selvitettiin kahdella Likert-asteikollisella kysymyksellä. Lisäksi kyselyn lopussa vastaajalle annettiin mahdollisuus vapaasti antaa palautetta, kommentoida aihetta ja kertoa tutkimuksen herättämiä ajatuksia.

Kyselylomakkeen täyttämistä ja täyttämiseen kuluvaa aikaa testattiin ennen sen lähettämistä kohdetutkimuksen kohdeorganisaatiolle Tampereen yliopiston Porin yksikön sosiaalityön graduseminaarilaisilla syyskuussa 2018. Testauksen jälkeen päätin vielä yhdistää ja poistaa kokonaan joitain kysymyksiä kyselylomakkeen tiivistämiseksi. Kyselylomakkeeseen lopullisen version vastaamisen arvioin ennen kyselylomakkeen lähettämistä kestävän 10–15 minuuttia. Kuitenkin vain seitsemän kaikista vastaajista ($N=63$) täytti kyselyn 10–15 minuutissa. 36 vastasi 16–30 minuutissa ja 19 vastaajalla kesti enemmän kuin puolituntia. Monilla heistä, joilla vastaaminen kesti yli enemmän puolituntia, vastaaminen kesti jopa useita tunteja, mikä viittaa siihen, että kyselyn täyttäminen on keskeytynyt ja sitä on jatkettu myöhemmin. Siitä, että kyselyn arvioitu täyttämisaika ylittyi runsaasti valtaosalla vastaajista, voidaan päätellä muun muassa, että arvio kyselyn täyttämiseen kuluva on aliarvioitu, kysely on aiheuttanut vastaajissa epäselvyyttä tai pohdiskelua, että kohderyhmän

työlle on tyypillistä ainakin työtehtävien ulkopuolelle lukeutuvien ”tehtävien” keskeytyminen tai että kaikki tai osa edellä mainituista asioista vaikuttavat yhtä aikaa.

4.4 Tutkimuksen luotettavuus ja rajoitukset

Kvantitatiivisen tutkimuksen luotettavuutta käsitellään reliabiliteetin ja validiteetin näkökulmasta. Validiteetilla luotettavuutta käsitellään siinä mielessä, ollaanko tutkimassa sitä, mitä on tarkoitus tutkia. Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen omaa luotettavuutta. Esimerkiksi, ovatko tutkimuksessa käytetyt käsitteet oikeita? Onko mittari muodostettu oikein ja mitataanko mittarilla sitä, mitä on tarkoitus mitata? Ja mitkä tekijät vaikuttavat mitaustilanteessa luotettavuutta alentavasti? Sen sijaan ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan mittarin yleistettävyyttä. (Metsämuuronen 2000 a, 41–42.) Reliabiliteetilla viitataan tulosten pysyvyyteen eli tutkimuksen toistettavuuteen (Metsämuuronen 2002, 11).

Kaikilla tutkimuksen kohdehenkilöillä, kuten esimerkiksi johtavilla sosiaalityöntekijöillä, sosiaalityöntekijöillä, sosiaaliohjaajilla, perhetyöntekijöillä, oli mahdollisuus vastata kyselyyn, mikäli johtavat sosiaalityöntekijät välittivät kyselylomakelinkin heille. Tulosten luotettavuutta olisi lisännyt suurempi vastausaktiivisuus. Avoimiin kysymyksiin oli vastattu melko monipuolisesti ja aktiivisesti, vaikka niihin vastaaminen ei ollut pakollista, kuten kyselyn muihin kohtiin, mikä kertoo vastaajien motivaatiosta kertoa kokemuksistaan aiheeseen liittyen.

Lisäksi on huomioitava, että pitkittäisasetelma antaisi vankemman pohjan muutoksen kuvaamiselle sekä myös kausaliteetin kuvaamiselle. Pitkittäisasetelman toteuttaminen ei ollut tämän gradututkielman laajuuden puitteissa kuitenkaan mahdollisista, eikä myöskään, koska tutkijalla ei ollut käytössään aikaisempaa aineistoa Satakunnan lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyydestä.

4.5 Aineiston analyysi

Kyselyyn vastasi kahden viikon vastausajan puitteissa 63 Satakunnan lastensuojelun työntekijää. Koska kaikista kohdeorganisaatioista ei saatu tarkkaa määrää työntekijöistä, joille johtavat sosiaalityöntekijät olivat kyselylomakelinkin lähettäneet, ei tutkimuksen katoa näin ollen voida arvioida täysin luotettavasti. Kun kahden organisaation, joiden työntekijöiden

määristä ei saatu tietoa, työntekijöiden määrä arvioitiin niiden Internet-sivustojen kautta saatavien tietojen perusteella, koko kyselyn suuntaa antavaksi vastausprosentiksi saatiin 37 %. Näin ollen suuntaa antava vastausprosentti on selkeästi pienempi kuin esimerkiksi alaluvussa 3.3 esitellyissä työtyytyväisyystutkimuksissa. Suurten kuntien vastausprosentti oli 32 %, keskisuurten 36 % ja pienten 58 %. Tehtävänimikkeiden osalta kato oli tasaisempaa, minkä johdosta otoksen voidaan ajatella antavan oikean kuvan tutkimuksen perusjoukosta.

Analyysimenetelmät

Se, että aineisto on verrattain pieni, on asettanut aineiston analysoinnille joitain rajoituksia. Lopullisen aineiston koko ($N=63$) ei esimerkiksi ollut riittävän suuri monimuuttujamenetelmien käyttöön. Tämän tutkimuksen analyysimenetelminä on käytetty muun muassa luokiteltujen muuttujien yksiulotteisten frekvenssi- ja prosenttijakaumien tarkastelua, puuttuvien tietojen kartoittamista ja niiden käsittelyä, ristiintaulukointia jakaumatasolla ja khiin neliö -testiä sekä summamuuttujien tarkastelua. Summamuuttujat on tässä tutkielmassa rakennettu perustuen tehtyyn kirjallisuuskatsaukseen aiempiin työtyytyväisyys- ja työhyvinvointitutkimuksiin (mm. Matela 2009, Mänttari-van der Kuip 2015b, Forsman 2010 & Tham 2007). Summamuuttujien sisäistä johdonmukaisuutta on arvioitu laskemalla Cronbachin alfa-kertoimet muodostetuille summamuuttujille.

Tutkimuksessa käytetyt summamuuttujat on esitelty taulukossa 1. Muuttujista on kerrottu muuttujan nimi, väittämien lukumäärä ja Cronbachin alfa -kerroin. Kaikkien summamuuttujien vastausasteikko oli Likert-asteikko yhdestä viiteen, jossa: 1=täysin samaa mieltä ja 5=täysin eri mieltä.

Taulukko 1: Tässä tutkimuksessa käytetyt summamuuttujat

Summamuuttuja	Väittämien määrä	α
Johdon tuki	10	.88
Työmäärä	7	.82
Työn arvostus ja palkkaus	4	.76
Sosiaalinen tuki	7	.87

Työn hallinta ja autonomia	6	.75
Työn merkityksellisyys ja vaikutusmahdollisuudet työssä	6	.74

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset on analysoitu sisällönanalyysin keinoin. Tarkastelemalla, erittelemällä ja tiivistämällä aineistosta kumpuavia yhtäläisyyksiä ja eroja. (Tuomi & Sarajärvi 2002.)

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1 Vastaajien taustatietojen kuvaus ja aineiston perusjäsenitys

Kohderyhmän taustatietoina kysyttiin ikää, sukupuolta sekä koulutus- ja työelämä tietoja. Vastaajien tausta-, koulutus- ja työelämä tiedot on kuvattu taulukossa 2.

Taulukko 2: Vastaajien taustatiedot (N=63)

Muuttuja	M	SD	n	%
<u>Ikä (vuosina)</u>	43,9	8,6		
<u>Sukupuoli</u>				
Nainen			61	96,8
Mies			1	1,6
Muu			1	1,6
<u>Työskentelykunta</u>				
Suuret kunnat (Pori, Rauma)			36	57,1
Keskisuuret kunnat (Eura, Eurajoki, Huittinen, PoSa)			13	20,6
Pienet kunnat (Harjavalta, Kokemäki, Nakkila, Säkyä)			14	22,2
<u>Tehtävänimike</u>				
Johtava sosiaalityöntekijä / lastensuojelun päällikkö tms.			6	9,5
Sosiaalityöntekijä			22	34,9
Sosiaaliohjaaja			22	34,9
Perhetyöntekijä / perheohjaaja			9	14,3
Kuraattori			2	3,2
Muu nimike			2	3,2
<u>Työ-/virkasuhteen voimassaolo</u>				
Määräaikainen			10	15,9
Toistaiseksi voimassa oleva / vakituinen			53	84,1
<u>Työ-/virkasuhteen luonne</u>				
Kokoaikainen			61	96,8
Osa-aikainen			2	3,2
<u>Korkein suoritettu tutkinto</u>				
Ammatillinen lisensiaattitutkinto (erikoissosiaalityöntekijä)			2	3,2
YTM, VTM, sosiaalityö pääaineena			20	31,7
Maisterin tutkinto, muu pääaine kuin sosiaalityö			4	6,3
Kandidaatin tutkinto, pääaineena sosiaalityö			1	1,6
Ylempi AMK-tutkinto			2	3,2
Alempi AMK-tutkinto (esim. sosionomi)			23	36,5
Alempi korkeakoulututkinto (esim. sosiaalihuoltajatutkinto)			3	4,8
Toisen asteen tutkinto			7	11,1
Joku muu			1	1,6
<u>Valmistumisvuosi</u>				
2016 tai myöhemmin			14	22,2
2011–2015			10	15,9
2006–2010			10	15,9
2001–2005			7	11,1
1996–2000			7	11,1
1991–1995			6	9,5
1986–1990			7	11,1
1981–1985			1	1,6
1980 tai aikaisemmin			1	1,6
<u>Opinnot kesken</u>			4	6,3

M, keskiarvo. SD, keskihajonta.

Lähes kaikki vastanneista lastensuojelun työntekijöistä olivat naisia. Vastanneiden sukupuolijakauma ei näin ollen vastaa sosiaalityöntekijöiden valtakunnallista sukupuolijakaumaa, joka esimerkiksi vuonna 2009 oli seuraavanlainen: naisia 89 % ja miehiä 11 % (Tilastokeskus 2011). Vastanneiden keski-ikä oli noin 44 vuotta. Nuorin vastaaja oli 25-vuotias ja vanhin 60-vuotias. Suurin ikäryhmä oli 35–39 -vuotiaat.

Kohdeorganisaatioiden lastensuojelun kokoonpanot vaihtelivat suuresti. Tyypillisesti lastensuojelun kokoonpanoihin kuului yksi johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia ja eri nimikkeillä toimivia perhetyöntekijöitä. Eri työnimikkeillä toimivien työntekijöiden määrät vaihtelivat riippuen organisaation toiminta-alueen asukasmäärästä; suurissa kunnissa työntekijöitä oli huomattavasti enemmän kuin pienissä. Yhden kunnan lastensuojelun kokoonpano erosi muista siten, että siihen laskettiin kuuluvaksi myös kouluissa toimivat kuraattorit ja kunnan perheille lastensuojelullisia avo- ja sijaishuollon palveluja tarjoavan yksikön työntekijät. Suurin osa työskenteli vakituisessa työsuhteessa ja lähes kaikki kokoaikaisesti.

Yleisempiä työnimikkeitä olivat sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja. Vastaavasti yleisimmät korkeimmat tutkinnot olivat alempi AMK-tutkinto (36,51 %) ja yhteiskunta- tai valtiotieteiden maisterin tutkinto pääaineena sosiaalityön (31,75 %), mikä ei ollut yllättävää, koska useimmat lastensuojelun viroista tai toimista edellyttävät jommankumman tutkinnon, kuten tämän tutkimusraportin toisessa luvussa on kuvattu. Maisterin tutkintoa korkeammat tutkinnot olivat harvassa. Maisterin tutkinnon pääaineena muu kuin sosiaalityö oli suorittanut neljä vastaajaa. Heidän pääaineensa olivat sosiaalipolitiikka ja kasvatustiede. Vastaajien valmistumisvuodet heidän korkeimpien tutkintojen suorittamisen osalta jakautuivat kaiken kaikkiaan melko tasaisesti. Työn ohella opiskelevien vähäinen määrä saattaa vaikuttaa myönteisesti työtyytyväisyystuloksiin, koska yleisesti ottaen työn ohella opiskelua voidaan pitää kuormitusta lisäävänä tekijänä.

Lastensuojelun työntekijöiden työtehtäviä selvitettiin kyselylomakkeessa kolmella eri kysymyksellä, joista kaksi ensimmäistä oli eritelty koskemaan vain tietyillä työnimikkeillä toimivia henkilöitä (ks. taulukko 3). Tähän jakoon päädyttiin, koska sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien sekä perhetyöntekijöiden työtehtävät ja vastuut lastensuojelussa ovat erilaisia. Jako kuitenkin tuotti osassa vastaajista epäselvyyttä, sillä esimerkiksi kysymyk-

seen, joka oli tarkoitettu vastattavaksi vain johtaville sosiaalityöntekijöille, sosiaalityöntekijöille ja muilla niihin rinnastettavilla työnimikkeillä toimiville, vastasi myös muutamia sosiaaliohjaajia ja perhetyöntekijöitä. Jaon epäselvyydestä tai siitä, että vastaaja ei ole löytänyt työnkuvaansa sopivia työtehtäviä hänelle kohdistetusta kysymyksestä, kielii myös se, että kumpaankin kysymykseen oli vastannut 34 henkilöä (eli yhteensä 68 henkilöä), kun koko kyselyyn vastasi 63 henkilöä.

Taulukko 3: Vastaajien työhön lukeutuvat työtehtävät työnimikkeittäin

Muuttuja	n	%
<u>Johtavat sosiaalityöntekijät ja sosiaalityöntekijät ja niihin rinnastettavat työnimikkeet (n=34):</u>		
Lastensuojelun avohuolto	25	74
Lastensuojelun sijaishuolto	18	53
Lastensuojelun jälkihuolto	19	56
Esimiestyö	7	21
Aikuissosiaalityö	4	12
Lapsiperheiden aikuissosiaalityö	8	24
Lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit	14	41
Lastenvalvojan tehtävät	1	3
Päihdesosiaalityö	4	12
Sosiaalipäivystys	14	41
Sosiaalihuoltolain mukaisista palveluista päättäminen	14	41
Koulun sosiaalityö	4	12
Sosiaalityön kehittämistyö	9	26
Muita tehtäviä	5	15
<u>Sosiaaliohjaajat, perhetyöntekijät ja niihin rinnastettavat työnimikkeet (n=34):</u>		
Lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit	12	35
Sosiaalihuoltolain mukaisista palveluista päättäminen	3	9
Esimiestyö	2	6
Palveluohjaus	16	47
Perhetyö / ennaltaehkäisevä perhetyö	23	68
Ryhmätoiminnan ohjaus	12	35
Sosiaaliohjaus	20	59
Sosiaalipäivystys	9	26
Sosiaalinen kuntoutus	5	15
Vertaisryhmätoiminnan ohjaus	8	24
Muita tehtäviä	17	50

Sosiaalityöntekijöiden ja johtavien sosiaalityöntekijöiden osalta noin kolmen neljäsosaan työhön lukeutui lastensuojelun avohuollon työskentely. Sijais- ja/tai jälkihuoltohuoltotyöskentely kuului noin joka toisen sosiaalityöntekijöiden työtehtäviin. Muita keskeisiä työtehtäviä olivat lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit, virka-aikainen sosiaalipäivystys ja sosiaalihuoltolain mukaisista palveluista päättäminen. Esimiestyö lukeutui lähinnä johtavien sosiaalityöntekijöiden työhön. Sosiaalityöntekijät ja johtavat sosiaalityöntekijät kertoivat muiksi tehtävikseen adoptioprosessit, kehitysvamma-

huollon sosiaalityö, lastensuojelun sihteerin työt, systeemisen tiimin ja vastuukuraattorin tehtävät.

Sosiaaliohjaajien, perhetyöntekijöiden kohdalla yleisimpiä työtehtäviä olivat perhetyö / ennaltaehkäisevä perhetyö ja sosiaaliohjaus. Sosiaaliohjaajille, perhetyöntekijöille ja niihin rinnastettavilla työntekijöillä toimiville tarkoitettussa kysymyksessä ” muita tehtäviä ” -vaihtoehto oli huomattavasti yleisemmin vastattu kuin sosiaalityöntekijöille tarkoitettussa kysymyksessä. Muiksi tehtävikseen sosiaaliohjaajat ja perhetyöntekijät listasivat muun muassa lastensuojelun tehostetun perhetyön, neuropsykiatrisen valmennuksen, osastotyön, perhesijoitusten alkutuen, toimeentulotuen, tukihenkilötoiminnan, systeemisen tiimin ja sosiaalityöntekijän työparina toimimisen.

Vastaajien tehtäviä selvittiin lisäksi kysymällä heidän pääasiallisinta työtehtävää (ks. taulukko 4). Kyselylomaketta laatiessa päädyttiin siihen, että vastaajat voivat halutessaan valita 1–3 pääasiallisinta työtehtävää, koska vastauksen rajaaminen pelkästään yhteen työtehtävään voisi olla vastaajan kannalta haastavaa ja tällöin joitakin työn kannalta olennaisia tehtäviä voisi jäädä piiloon.

Taulukko 4: Vastaajien 1–3 pääasiallisinta työtehtävää (kaikki työntekijät) (1=tärkein) (N=63)

Työtehtävä	n			Yht.	%
	1	2	3		
Yhdennetty sosiaalityö (työskentely kaikkien asiakasryhmien kanssa)	0	2	2	4	6
Kaikki lastensuojelutyö (sekä avo-, sijais- että jälkihuolto)	10	2	1	13	21
Lastensuojelun avohuolto	14	4	3	21	33
Lastensuojelun sijaishuolto	9	4	0	13	21
Lastensuojelun jälkihuolto	1	5	3	9	14
Lastenvalvojan työ	0	0	1	1	2
Aikuissosiaalityö	0	1	2	3	5
Sosiaalipäivystys	0	5	2	7	11
LS-ilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit	6	4	3	13	21
Esimiestyö	7	1	0	8	13
Koulun sosiaalityö	2	0	1	3	5
Sosiaaliohjaus	0	10	8	18	29
Sosiaalityön kehittämistyö	0	2	3	5	8
Palveluohjaus	0	5	3	8	13
Palveluiden kehittäminen	1	1	4	6	10
Perhetyö	13	3	4	20	32
Joku muu	0	3	2	5	8

Yleisesti pienissä kunnissa toteutettua yhdennettä sosiaalityötä vastasi tekevänsä vain neljä työntekijää. Kaikki selvästi lastensuojelutyöhön liittyvät työtehtävät saivat runsaasti vastauksia, kun kysyttiin 1–3 pääasiallisinta työtehtävää. Sosiaalityöntekijöiden yleisimmät vastaukset pääasiallisimmaksi työtehtäväksi olivat ”kaikki lastensuojelutyö” ($n=9$) ja lastensuojelun avohuolto ($n=6$). Sosiaaliohjaajien yleisimmät vastaukset olivat lastensuojelu avohuolto ($n=7$), sijaishuolto ($n=5$), perhetyö ($n=5$) ja lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit ($n=4$).

Johtavien sosiaalityöntekijöiden ja perhetyöntekijöiden vastaukset olivat eniten sisäisesti samanlaisia. Perhetyöntekijöiden selkeästi pääasiallisimpana työtehtävänä erottui perhetyö ($n=6$) ja johtavien sosiaalityöntekijöiden keskisimpänä työtehtävänä esimiestyö ($n=6$). Sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien, kuraattorien ja mulla nimikkeillä työskentelevien 1–3 pääasiallisimman työtehtävän kombinaatiot olivat usein erilaisia, vaikka työntekijät työskentelivät samoilla työnimikkeillä.

Kohderyhmän asiakas- ja työ määrää selvitettiin kysymyksillä heidän vastuullaan olevien lastensuojeluasiakkuuksien, sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita saavien asiakkaiden sekä meneillään olevien palvelutarpeen arviointien tai lastensuojelutarpeen selvitysten määrästä (ks. taulukko 5). Lisäksi taulukossa on esitettyä esimiesten alaisten keskimääräinen lukumäärä sekä keskihajonta.

Taulukko 5: Kaikkien vastaajien asiakasmäärät ja meneillään olevat palvelutarpeen arvioinnit / lastensuojelutarpeen selvitykset

Muuttuja	M	SD	n	%
<u>Esimiesten alaisten lukumäärä</u>	15,3	7,2		
<u>Lastensuojeluasiakkuudet ($n=42$)</u>				
Yli 60			2	5
51–60			7	17
41–50			5	12
31–40			6	14
21–30			4	10
Alle 20			17	40
EOS			1	2
<u>Sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita saavat asiakkaat ($n=32$)</u>				
41–50			1	3
31–40			2	6
21–30			4	13
11–20			6	19
Alle 10			17	53
EOS			2	6
<u>Meneillään olevat palvelutarpeen arvioinnit / lastensuojelutarpeen selvitykset ($n=23$)</u>				

31–40	1	4
21–30	0	0
11–20	3	13
0–10	18	78
En osaa sanoa	1	4

M, keskiarvo. SD, keskihajonta.

Lastensuojeluasiakkuuksia Satakunnan lastensuojelun työntekijöillä oli pääsääntöisesti melko maltillisesti, kuten taulukosta 5 on havaittavissa. Silti suhteutettuna aineiston kokoon, työntekijöitä, joilla lastensuojeluasiakkaita oli enemmän kuin 40, oli melko paljon. Joillakin työntekijöillä oli jopa yli 60 lastensuojeluasiakasta. Sen sijaan sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita saavia asiakkaita, jotka eivät lukeudu lastensuojeluasiakkiksi, oli maltillisemmin. Myös meneillään olevien palvelutarpeiden arviointien ja lastensuojelutarpeen selvityksien määrät olivat pääsääntöisesti kohtuullisia.

Vastauksia on kuitenkin relevanttia katsastaa myös tarkastelemalla pelkästään sosiaalityöntekijöiden vastauksia, koska kuten luvussa kaksi on tuotu esille, juuri sosiaalityöntekijät vastaavat lastensuojelun asiakasprosesseista ja toimivat asiakaslasten ja -perheiden vastuutyöntekijöinä. Sosiaalityöntekijöiden vastaava tilasto on esitettyinä taulukossa 6.

Taulukko 6: Sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät ja meneillään olevat palvelutarpeen arvioinnit / lastensuojelutarpeen selvitykset

Muuttuja	n	%
<u>Lastensuojeluasiakkuudet (n=21)</u>		
Yli 60	1	5
51–60	7	33
41–50	5	24
31–40	4	19
21–30	1	5
Alle 20	3	14
EOS	0	0
<u>Sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita saavat asiakkaat (n=14)</u>		
41–50	0	0
31–40	1	7
21–30	1	7
11–20	2	14
Alle 10	10	71
EOS	0	0
<u>Meneillään olevat palvelutarpeen arvioinnit / lastensuojelutarpeen selvitykset (n=21)</u>		
31–40	1	5
21–30	0	0
11–20	1	5
0–10	18	86
EOS	1	5

Tarkastelemalla pelkästään sosiaalityöntekijöiden lastensuojeluasiakkuuksien määrää, voidaan jakauman havaita olevan hyvin erilainen kuin taulukossa 5. Yleensä keskusteluis-
sa lastensuojeluasiakkuuksien määrästä tarkoitetaan juuri sosiaalityöntekijöiden vastuulla
olevien asiakkuuksien määrää ja koska sosiaalityöntekijät tosiasiassa ovat asiakkaiden
vastuutyöntekijöitä, taulukko 6 kuvaa taulukkoa 5 realistisemmin lastensuojeluun liittyviä
asiakas- ja työmääriä. Taulukossa 6 lastensuojeluasiakkuuksien määrät eivät enää näyt-
täydy maltillisina, vaan selvästi suosituksia suurempina. Sen sijaan sosiaalityöntekijöiden
sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita saavien asiakasmäärät ja meneillään olevien palve-
lutarpeen arviointien ja/tai lastensuojelutarpeen selvitysten määrät näyttäytyvät edelleen
pääsääntöisesti maltillisina ja suositusten mukaisina.

Kohderyhmän ryhmän työtaakkaa pyrittiin kartoittamaan myös kysymällä ylitöiden yleisyyt-
tä. Ylitöiden selvittämisen yhteydessä kysyttiin myös niiden ylitöiden yleisyyttä, joista vas-
taaja ei saa ylityökorvausta. Vastaajien ylitöiden yleisyys on esitetty ristiintaulukoituna työ-
nimikkeiden mukaan taulukossa 7.

Taulukko 7: Vastaajien tekemien ylitöiden yleisyys

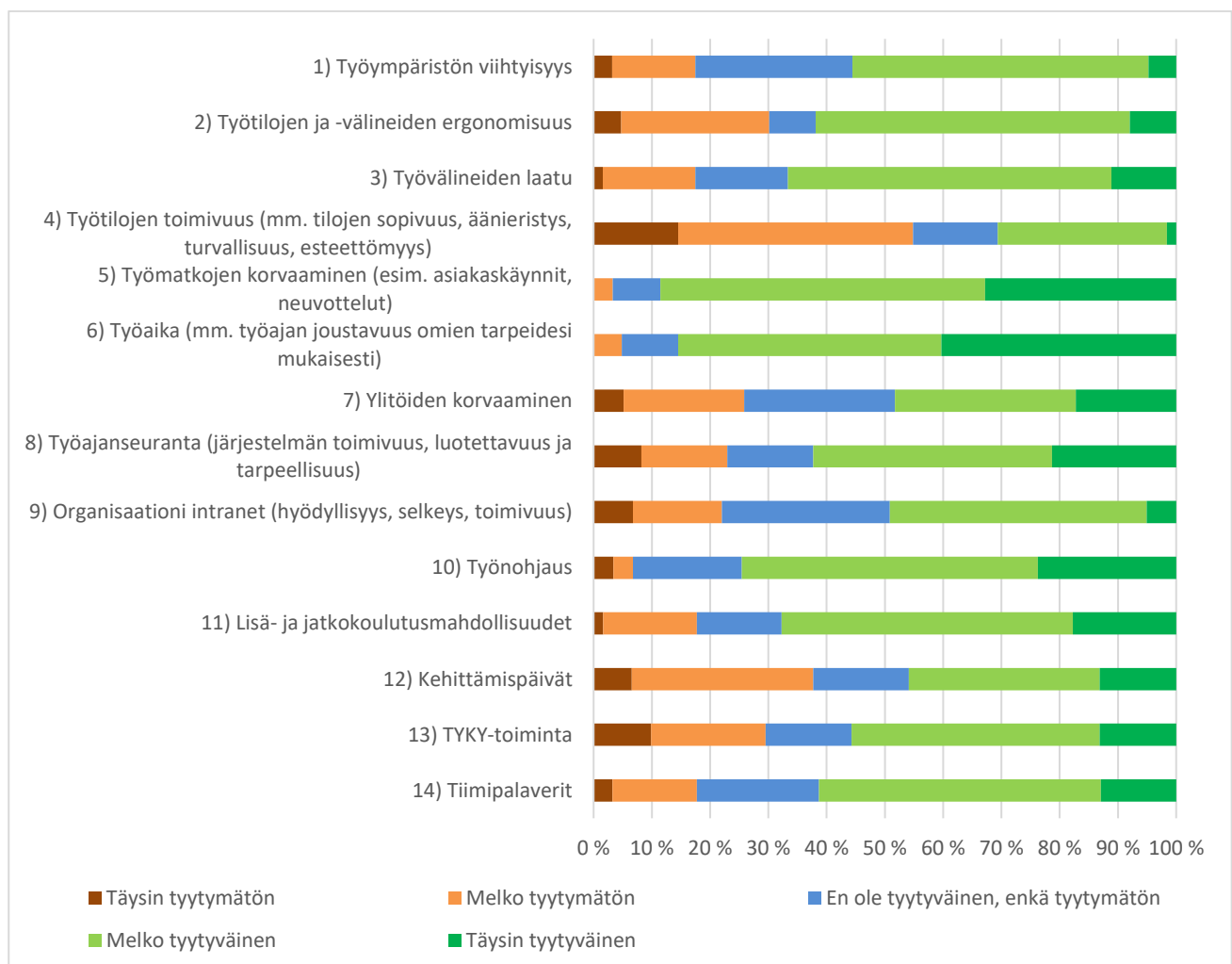
Muuttuja (N=63)	Joht. sostt.		Sostt..		Sosohj.		Perhett.		Muu		Kaikki	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<u>Ylitöiden yleisyys</u>												
Lähes päivittäin	1	17	3	14	0	0	0	0	0	0	4	6
Viikoittain	2	33	4	19	9	43	3	38	3	43	21	33
Useamman kerran kuukaudessa	1	17	1	5	3	14	1	13	2	29	8	13
Harvemmin	2	33	8	38	6	29	2	25	2	29	20	32
Ei juuri koskaan	0	0	5	24	3	14	2	25	0	0	10	16
<u>Ilman ylityökorvausta tehtyjen ylitöiden yleisyys</u>												
Lähes päivittäin	1	17	2	10	0	0	0	0	0	0	3	5
Viikoittain	1	17	7	33	7	33	1	13	1	14	17	27
Useamman kerran kuukaudessa	0	0	0	0	0	0	1	13	1	14	2	3
Harvemmin	1	17	4	19	6	29	2	25	3	43	16	25
Ei juuri koskaan	3	50	8	38	8	38	4	50	2	29	25	40

Lähes puolet kaikista vastaajista teki ylitöitä vähintään useita kertoja kuukaudessa tai vii-
koittain. Jakauma ilman varsinaista ylityökorvausta tehdyistä ylitöistä osoittaa, että lähes
yhtä suuri osuus ylitöitä tekevistä työntekijöistä ei saanut tekemistään ylitöistä ylityökor-
vausta. Ylitöiden yleisyys ja ilman ylityökorvausta tehtyjen ylitöiden yleisyys jakautuivat
työnimikkeestä riippumatta melko tasaisesti. Aineiston koon vuoksi eri työnimikkeiden välil-
lä ei myöskään voida tehdä havaintoja tilastollisesti merkitsevistä eroista.

5.2 Tyytyväisyys työn osa-alueisiin

Työolosuhteet

Työolosuhteita koskeva kysymyspatteristo koostui 14 kohdasta, joissa arvioitiin tyytyväisyyttä työympäristöllisiin tekijöihin, kuten ovatko työtilat työn tekemisen kannalta sopivat (ks. kuvio 3).



Kuvio 3: Vastaajien tyytyväisyys heidän nykyisiin työolosuhteisiinsa (%)

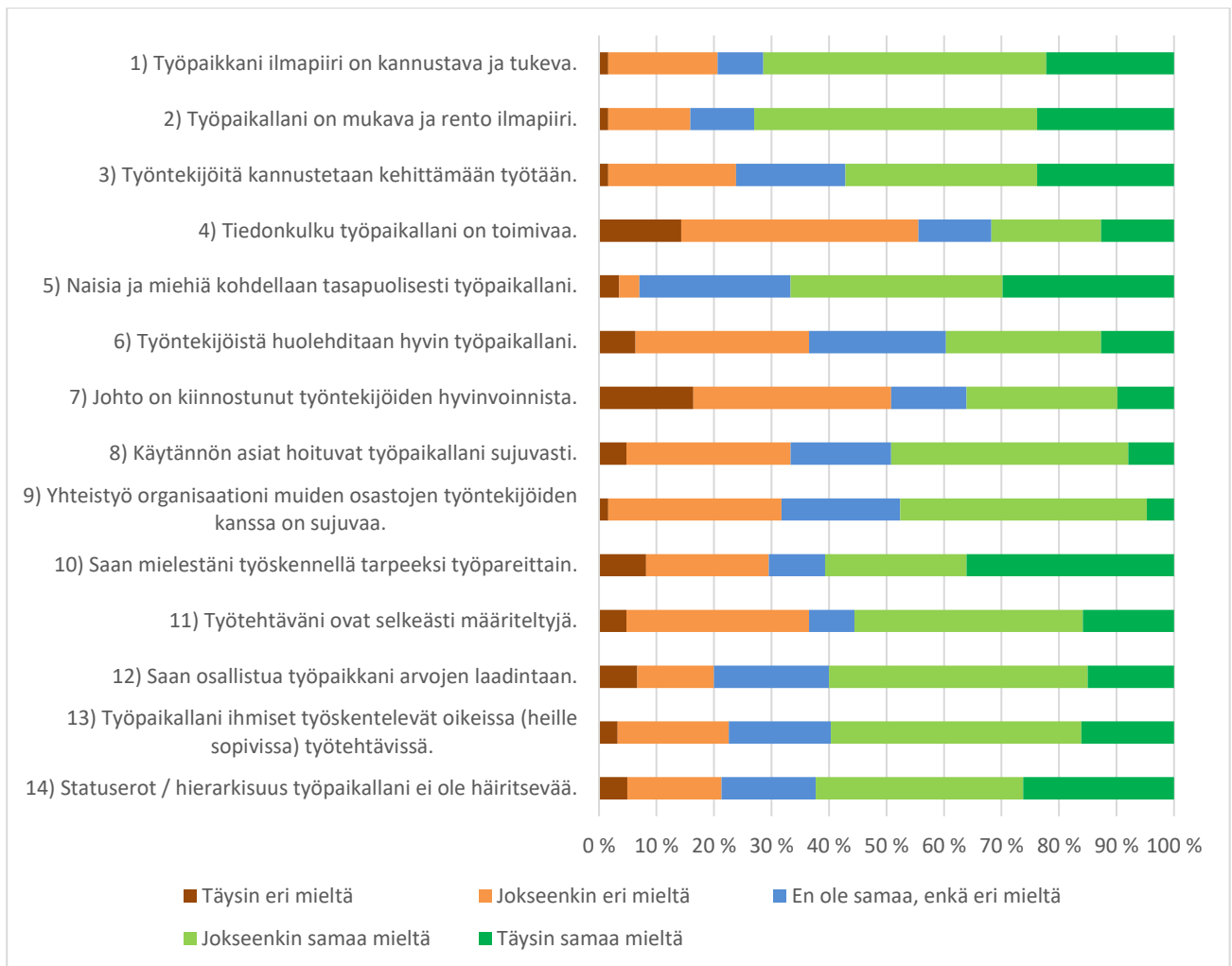
Vastaajat olivat selvästi tyytyväisimpiä työmatkojen korvaamiseen sekä työaikaan ja sen joustavuuteen. Noin 83 prosentin vastaajan työnohjaus oli järjestetty ja lähes kaikki, joiden työnohjaus oli järjestetty, myös osallistuivat siihen. Korkea osallistumisprosentti näkyi myös vastaajien tyytyväisyydessä työnohjaukseen. Myös työvälineiden laatuun, lisä- ja

jatkokoulutusmahdollisuuksiin sekä tiimipalaveriinkin oltiin selvästi enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä.

Työolosuhteisiin liittyen eniten tyytymättömyyttä oli työtilojen toimivuuteen liittyen (esimerkiksi tilojen sopivuuden, äänieristyksen, turvallisuuden ja esteettömyyden suhteen), joka oli kysymyspatteriston kohdista ainoa, johon vastaajien joukossa oli enemmän tyytymättömiä kuin tyytyväisiä. Työtilojen ja -välinen ergonomisuuden sekä kehittämissäviiden kohdalla tyytymättömiä oli toiseksi eniten, mutta niidenkin osalta tyytyväisten osuus oli suurempi kuin tyytymättömien. Näin ollen kaiken kaikkiaan kysymyspatteristossa esitettyihin työolosuhteita mittaaviin tekijöihin oltiin enemmän tyytyväisiä kuin tyytymättömiä.

Organisaatiokulttuuri

Organisaatiokulttuuriin liittyen kyselylomakkeessa oli 14 väittämästä koostuva kysymyspatteristo (ks. kuvio 4).



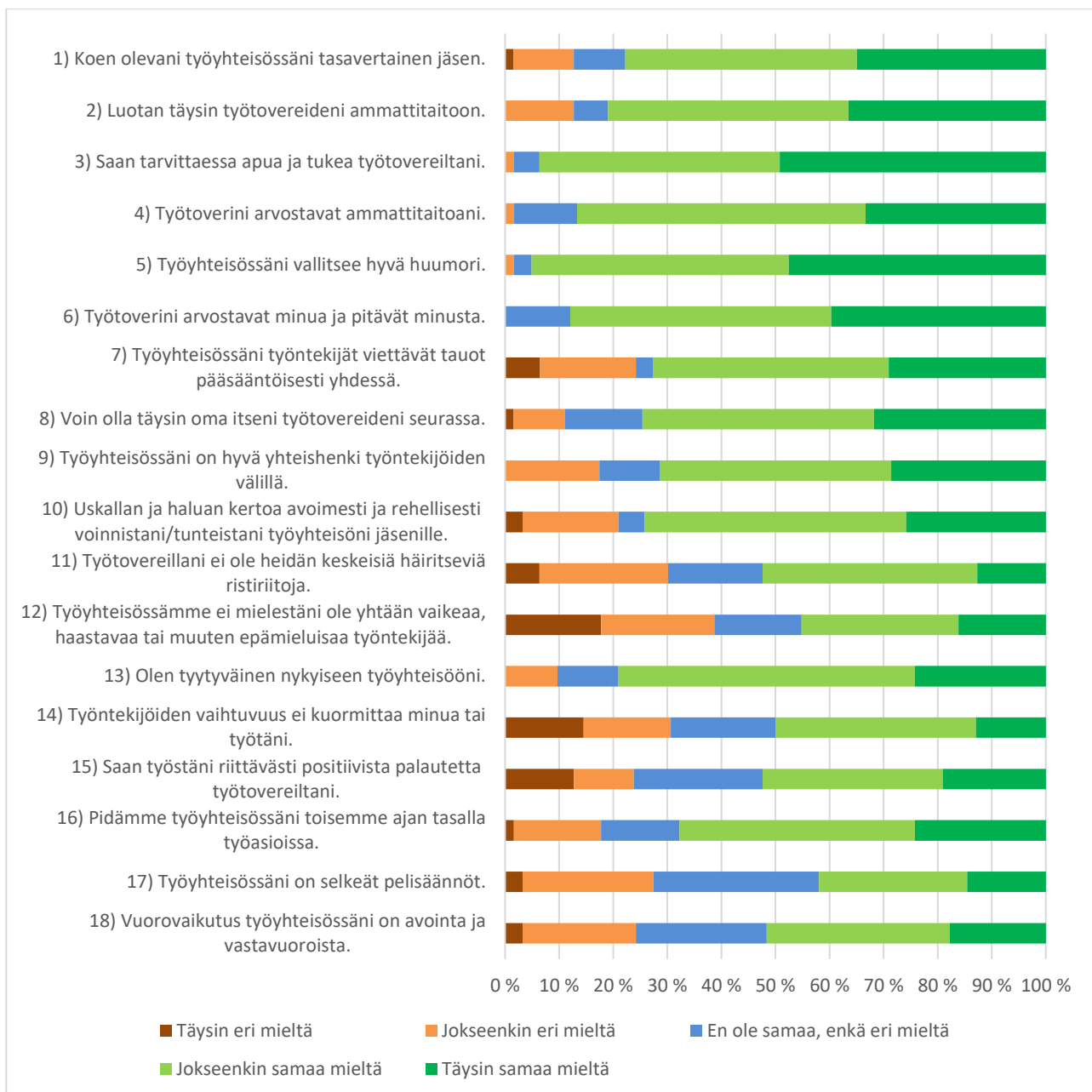
Kuvio 4: Vastaajien kannat heidän organisaationsa kulttuurista (%)

Suurin osa vastaajista oli sitä mieltä, että heidän työpaikkansa ilmapiiri on kannustava ja tukeva sekä mukava ja rento. Naisia ja miehiä ei juurikaan koettu kohdeltavan epätasapuolisesti. Väittämä sai kysymyspatteristossa myös eniten ”en ole samaa, enkä eri mieltä”-vastauksia. Tätä selittänee se, ettei työntekijä välttämättä koe osaavansa sanoa, miten toista sukupuolta edustava työyhteisön jäsen kokee asian ja se, että ala on hyvin naisvaltainen; kaikilla työpaikoilla ei välttämättä ole miehiä. Hieman yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että tiedonkulku heidän työpaikallaan ei ole toimivaa ja että johto ei ole kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista. Väittämän ”työntekijöitä huolehditaan hyvin työpaikallani” vastaukset jakautuvat melko tasan. Väittämistä 8–11 eri mieltä olevien osuus oli noin 30 % tai enemmän, mikä myös on tyytyväisyyden kannalta kiinnostavaa, vaikka samaa mieltä olevien osuus olikin suurempi. Olisi esimerkiksi hyvä pohtia, miksi näinkin suuri osa työntekijöistä kokee, ettei hänen työtehtävänsä ole selkeästi määriteltäviä. Yhteenvetona kysymyspatteriston väittämien vastausten perusteella lastensuojelun organisaatiokulttuurin

ilmapiiri näyttäytyy hyvänä (kannustavana, tukevana, mukavana ja rentona), mutta samanaikaisesti kulttuurina, jossa johtoa ei koeta tarpeeksi vahvaksi, kannustavaksi, eikä aidosti alaisista kiinnostuneeksi.

Työyhteisö

Kaikkien vastaajien lähityöyhteisössä työskenteli vastaajien itsensä lisäksi keskimäärin 13,6 henkilöä. Pienin lähityöyhteisö koostui neljästä työntekijästä ja suurin 30:stä. Lähityöyhteisöiden kollegoiden määrä vaihteli nollasta 28:an ja keskimäärin kollegoita oli 5,7. Työyhteisöä koskevassa kysymyspatteristossa oli 18 eri väittämää, joiden funktio oli mitata vastaajien tyytyväisyyttä, yhteisöllisyyttä ja luottamusta liittyen heidän työyhteisöihinsä (ks. kuvio 5).



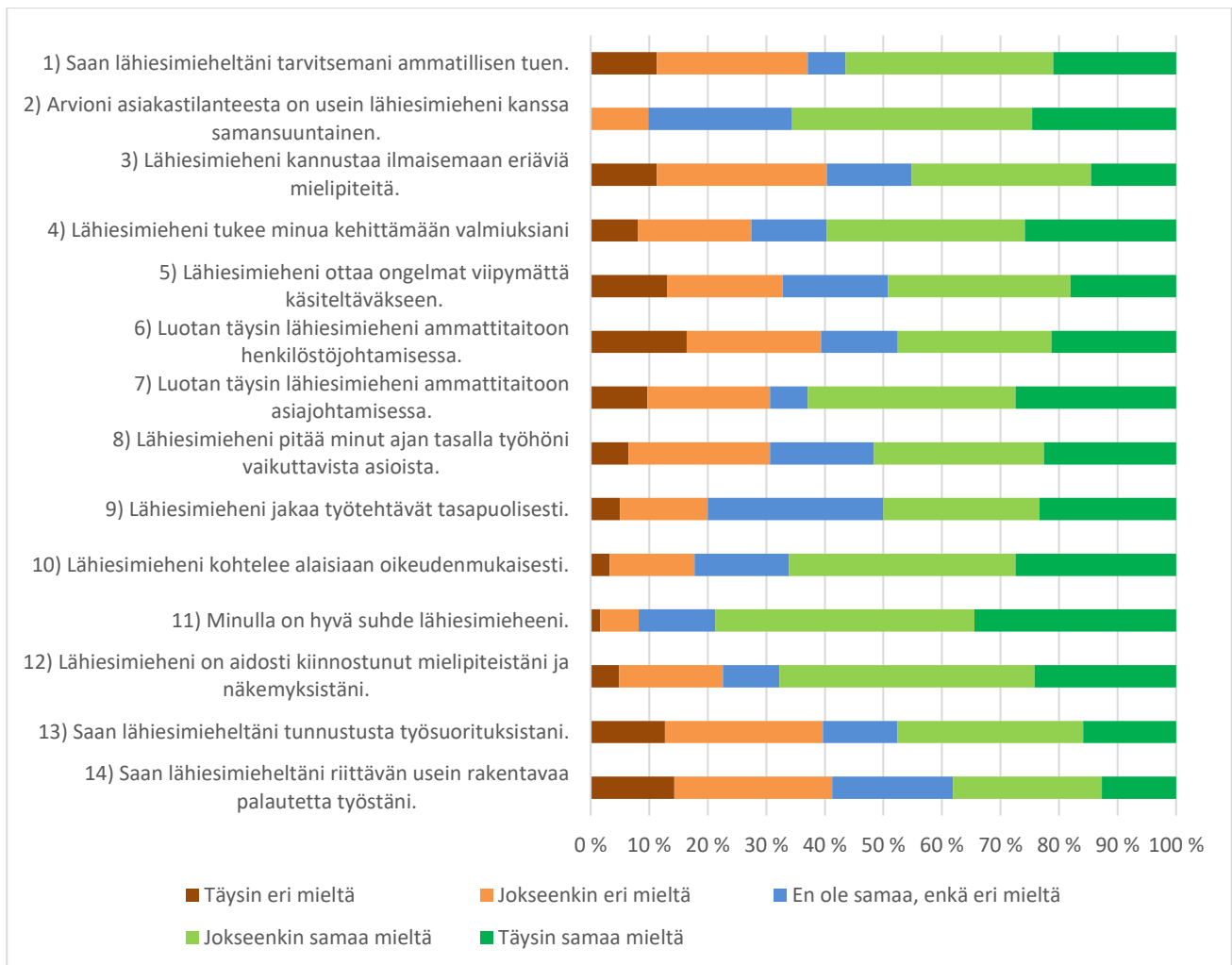
Kuvio 5: Vastaajien mielipiteet heidän työyhteisönsä koskevista väittämistä (%)

Lähes kaikki vastaajat kokivat saavansa tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltaan ja että työtoverit arvostavat heitä sekä heidän ammattitaitoaan. Lähes kaikki olivat myös sitä mieltä, että heidän työyhteisöissään vallitsee hyvä huumori. Vastausten perusteella näyttää siltä, että työyhteisöihin ollaan selvästi tyytyväisiä, mitä vahvistaa esimerkiksi se, ettei kukaan ollut täysin eri mieltä väittämästä 13: ”Olen tyytyväinen nykyiseen työyhteisööni.”. Vaikka työyhteisöihin ollaan selvästi tyytyväisiä ja työyhteisöissä näyttää vallitsevan hyvä ilmapiiri, vastausten perusteella on melko tyypillistä, että työyhteisössä koetaan olevan joku haastavaksi tai muutoin epämieluisaksi koettu henkilö. Myös muiden työtovereiden

keskeiset ristiriidat koetaan häiritseviksi. Työntekijöiden vaihtuvuus koetaan itseä ja työtä kuormittavaksi, mikä voi kuormittaa myös työyhteisöjä, erityisesti jos vaihtuvuus on yleistä. Näyttää myös siltä, että jokaisessa työyhteisössä ei kuitenkaan ole aina aikaa yhteisille tauoille. Tai sitten taukoja ei muusta syystä vietetä yhdessä. Myös toive työtovereilta saadusta positiivisesta palautteesta on havaittavissa vastauksista. Näin ollen työyhteisöt itsessään eivät näyttäydy lastensuojelutyössä työtyytyväisyyttä alentavana tekijänä, vaan paremminkin voimavarana, jota uhkaa työntekijöiden vaihtuvuus ja työntekijöiden ristiriidat.

Lähijohtaminen

Vastaajien tyytyväisyyttä lähijohtamiseen kartoitettiin 14 väittämästä koostuvan kysymyspatteriston avulla (ks. kuvio 6). Lähijohtamiseen liittyen kartoitettiin muun muassa tyytyväisyyttä lähiesimiehen alais- ja johtamistaitoihin, reiluuteen sekä lähiesimieheltä saatuun ammatilliseen tukeen ja palautteenantamiseen.



Kuvio 6: Vastaajien mielipiteet lähijohtamista koskevista väittämistä (%)

Valtaosa koki omaavansa hyvän suhteen lähiesimieheensä. Lähiesimiesten koettiin pääasiassa myös kohtelevan alaisiaan oikeudenmukaisesti ja olevan aidosti kiinnostuneita työntekijän näkemyksistä. Melko moni kuitenkin katsoi, ettei lähiesimies varsinaisesti kannusta ilmaisemaan eriäviä mielipiteitä. Toisaalta työntekijät kokivat, että heidän arvionsa asiakastilanteista olivat lähimiehen kanssa lähes poikkeuksetta samansuuntaisia.

Lähes puolet vastaajista koki, ettei saa esimieheltään tarvitsemaansa ammatillista tukea, rakentavaa palautetta, eikä tunnustusta työsuorituksistaan. Myös luottamus lähiesimiehen henkilöjohtamistaitoihin jakautui melko tasaisesti puolesta ja vastaan. Vastaajat olivat osittain myös sitä mieltä, että esimies ei ota ongelmia viipymättä käsiteltäväkseen. Niinpä toisaalta lähiesimiesten työskentelyyn oltiin tyytyväisiä ja toisaalta tyytymättömiä. Suhde lähiesimieheen ja tämän ammattitaito koettiin selvästi positiivisesti, mutta toisaalta vastauk-

sista kaikui jossain määrin vastaajien kokema tarve tiiviimmälle ja avoimemmalle vuorovaikutukselle, ammatilliselle tuelle ja työntekijöiden informoimiselle.

5.3 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi

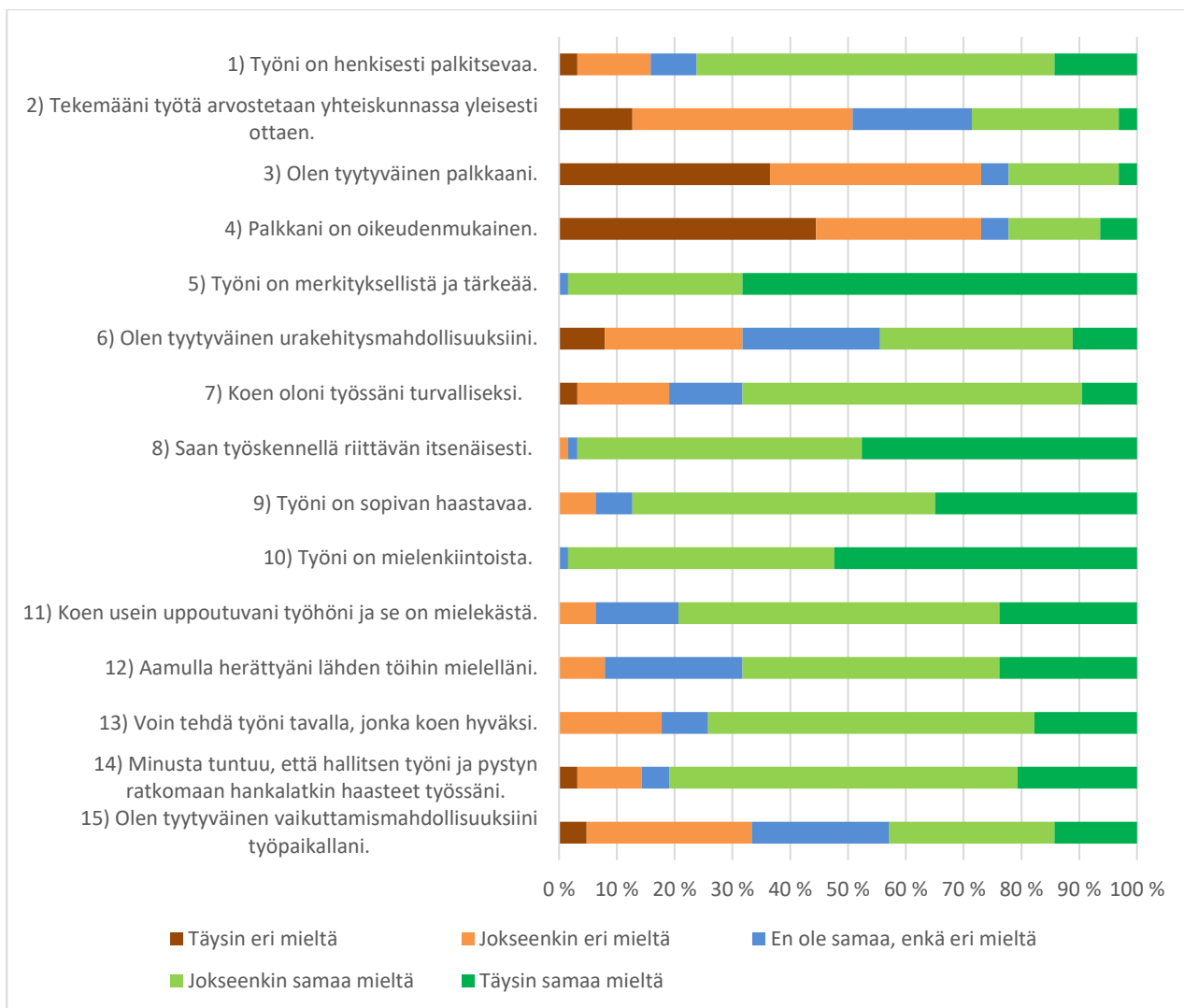
Yleistä työtyytyväisyyttä selvitettiin asteikolla 1–10, jossa luku 10 edusti parasta mahdollista työtyytyväisyyttä. Välimatka-asteikon keskiarvon (7,44) perusteella vastaajien työtyytyväisyys näyttäytyy hyvänä. Alhaisin vastattu arvo oli neljä ja ylin yhdeksän. Silti useampi koki kuluneen vuoden aikana työtyytyväisyytensä heikentyneen parantumisen sijasta. Merkittävä enemmistö oli halukas jatkamaan nykyisessään työssä toistaiseksi.

Taulukko 8: Vastaajien työtyytyväisyys ja halu vaihtaa työtä

Muuttuja	M	SD	n	%
<u>Työtyytyväisyys työssäsi tällä hetkellä (10 = paras mahdollinen työtyytyväisyys)</u>	7,44	1,16		
<u>Koetko, että työtyytyväisyydessäsi on tapahtunut muutosta kuluneen vuoden aikana?</u>				
Se on parantunut huomattavasti.			5	7,9
Se on parantunut jonkin verran.			8	12,7
Siinä ei ole tapahtunut muutosta.			21	33,3
Se on heikentynyt jonkin verran.			21	33,3
Se on heikentynyt huomattavasti.			8	12,7
<u>Haluatko jatkaa nykyisessä työssäsi, jos se on mahdollista?</u>				
Haluan jatkaa nykyisessä työssäni toistaiseksi			57	90,5
Haluan jatkaa saman työnantajan palveluksessa, mutta mieluusti eri tehtävissä.			2	3,2
Haluan jatkaa lastensuojelussa, mutta mieluusti eri työnantajan palveluksessa.			1	1,6
Haluan irtisanoutua työstäni mahdollisimman pian.			0	0,0
En osaa sanoa.			3	4,8

M, keskiarvo. SD, keskihajonta.

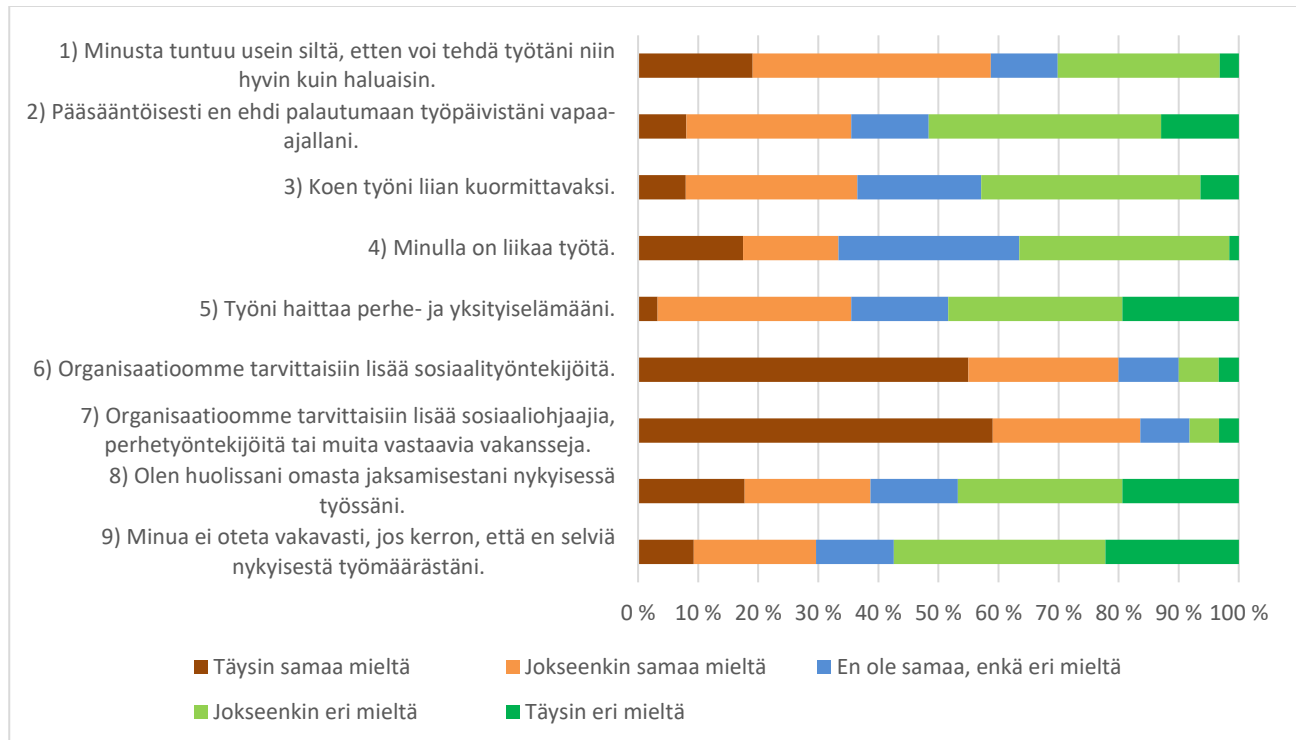
Työtyytyväisyyttä selvitettiin kyselylomakkeessa lisäksi kolmella eri kysymyspatteristolla. Ensimmäiseen kysymyspatteristoon kuului 15 väittämää, jotka liittyivät työn mielekkyyteen, merkityksellisuuteen, hallintaan, vaikutusmahdollisuuksiin, palkkaukseen ja arvostukseen (ks. kuvio 7).



Kuvio 7: Työtyytyväisyyden kysymyspatteristo 1 (%)

Vastausten perusteella suurin osa vastaajista ei ollut tyytyväinen saamaansa palkkaan, eikä kokenut palkkaansa oikeudenmukaiseksi. Yli puolet vastaajista kokivat ainakin jossain määrin, ettei heidän tekemäänsä työtä arvosteta yhteiskunnassa yleisesti ottaen. Melko moni oli myös tyytymätön omiin urakehitys- ja vaikutusmahdollisuuksiinsa työpaikallansa. Varsin tyytyväisiä vastaajat olivat työn merkityksellisyyteen, mielenkiintoisuuteen, haasteellisuuteen ja siihen, että työssä saa työskennellä riittävän itsenäisesti. Vastauksista heijasti näin ollen tyytyväisyys työn sisäisiin tekijöihin, kuten merkityksellisyyteen ja mielenkiintoisuuteen, mutta tyytymättömyys työn arvostukseen ja työstä ansaittuun palkkaan.

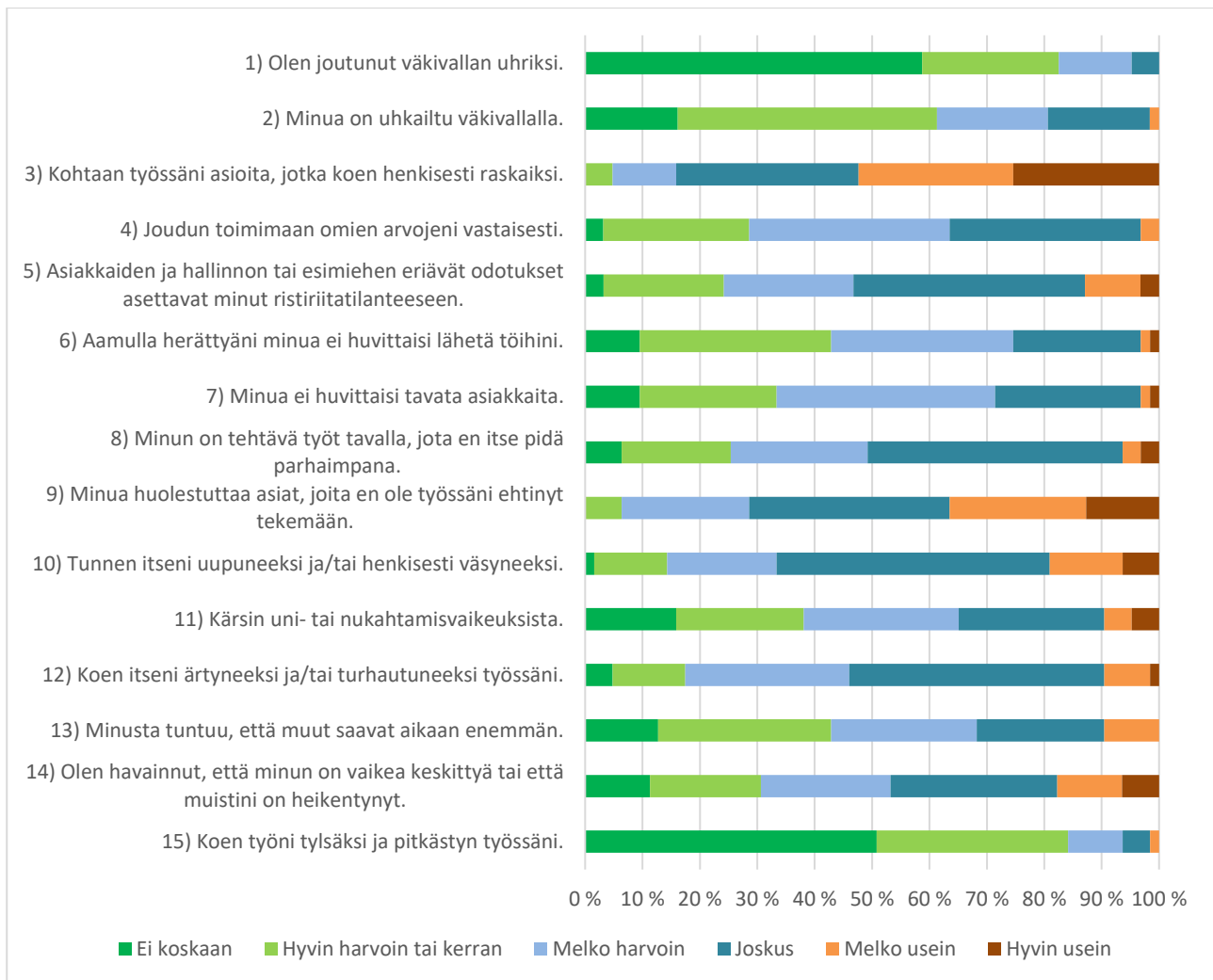
Seuraava kysymyspatteristo koostui yhdeksästä väittämästä, joiden tarkoituksena oli mitata työtyytyväisyyttä liittyen työmäärään, resurssien riittävyyteen, työn aiheuttamaan kuormitukseen ja siten työssä jaksamiseen (ks. kuvio 8).



Kuvio 8: Työtyytyväisyyden kysymyspatteristo 2 (%)

Selkeimmin vastauksista erottui vastaajien toive työntekijöiden lisäämisestä, sekä sosiaalityöntekijöiden että sosiaaliohjaajien ja perhetyöntekijöiden. Vastaajien kokemaa tarvetta työntekijöiden lisäämisestä tuki myös se, että yli puolet oli sitä mieltä, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Lisäksi noin kolmasosa vastasi työtä olevan liikaa, että työ on liian kuormittavaa, että on itse huolissaan omasta jaksamisestaan nykyisessä työssään ja ettei ehdi pääsääntöisesti palautumaan työpäivistään. Useat työnsä liian kuormittavaksi kokeneista kokivat myös, ettei heitä oteta vakavasti, jos he kertovat, etteivät selviä työmäärästään.

Kolmas työtyytyväisyyttä mittaava kysymyspatteristo koostui 15 väittämästä (ks. kuvio 9). Kolmannen työtyytyväisyyttä mittaavan kysymyspatteriston väittämät liittyivät aikaisempia väittämiä vahvemmin kokemuksiin työssä jaksamisesta ja työpahoinvoinnista. Väittämien vastausasteikko poikkesi muiden patteristojen skaaloista.



Kuvio 9: Työtyytyväisyyden kysymyspatteristo 3 (%)

Aiempien kysymyspatteristojen vastauslinja oli samansuuntainen myös kolmannessa työtyytyväisyyttä mittaavassa kysymyspatteristossa; Harva koki työtänsä tylsäksi tai oloansa työssään pitkästyneeksi. Moni kuitenkin kertoi kokevansa työssään joskus, melko usein tai usein olevan asioita, jotka ovat henkisesti raskaiksi. Monia myös huolestutti melko usein tai usein asiat, joita ei ole työssään ehtinyt tekemään. Suuri osa vastaajista koki myös useammin kuin melko harvoin uupumusta ja turhautuneisuutta. Myös niiden osuus oli melko suuri, jotka olivat havainneet, että heidän on vaikea keskittyä työssään tai että heidän muistinsa on heikentynyt. Työhön liittyvästä väkivallan uhasta ja turvattomuudesta kertoo se, että noin 41 prosenttia vastaajista kertoi joutuneensa työssään väkivallan uhriksi vähintään kerran ja 81 prosenttia vastaajista oli uhkailtua väkivallalla.

Strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimella kysymyksellä haettiin tarkennusta siihen, minkä asioiden vastaajat ajattelivat vaikuttaneen heidän työtyytyväisyytensä heikentymiseen tai parantumiseen. Kysymykseen vastaaminen ei ollut pakollista, ja siihen vastasi 36 vastaajaa. Vastaajat, jotka kokivat työtyytyväisyytensä heikentyneen huomattavasti, kertoivat heikentymisen syiksi pääasiassa puutteellisen esimiestyön, liian suuren työmäärän, uudet haastavat asiakkaat ja suuren työntekijöiden vaihtuvuuden. Vastaajien, jotka kokivat työtyytyväisyytensä heikentyneen jonkin verran, vastauksissa korostui erityisesti liian suureksi koettu työmäärä, alhainen palkkaus ja esimiestyö. Lisäksi vastauksissa oli yksittäisiä mainintoja aikaisempia haastavammista asiakkaista, työn arvostuksen puutteesta, heikentyneistä mahdollisuuksista vaikuttaa omaan työhön ja työntekijöiden vaihtuvuudesta. Ne, jotka kertoivat työtyytyväisyytensä parantuneen, kertoivat parantumisen johtuneen muun muassa työpaikan vaihdoksesta ja systeemiseen lastensuojeluun siirtymisestä.

5.4 Työn vaatimus- ja voimavaratekijät

Jakaumataulukoiden analysointivaiheessa tekemieni havaintojen perusteella päätin rakentaa aineistosta nousseista työn vaatimus- ja voimavaratekijöiksi luokiteltavissa olevista tekijöistä summamuuttujat. Poimin lähes kaikkien summamuuttujien komponentit eri muuttujaryhmistä, koska lähes kaikkiin summamuuttujiin oli mielestäni luokiteltavissa olevia muuttujia useammissa eri muuttujaryhmissä ja toisaalta koska kaikissa muuttujaryhmissä oli myös muuttujia, jotka eivät mitanneet summamuuttujan edustamaa käsitettä.

Tein kaikista summamuuttajista Cronbachin alfa -testit varmistuakseni siitä, että kukin muuttuja mittaa samaa käsitettä. Lisäksi testasin summamuuttujien luotettavuutta muodostamalla summamuuttujan sen komponenttien eri variaatioilla siten, että poistin ja lisäsin eri muuttujia ja laskin kunkin summamuuttujan Cronbachin alfan. Näin ollen kukin summamuuttuja on koottu useamman eri komponentin ja eri variaation Cronbachin alfa -testin tuloksena.

Aineistosta nousseiksi työn vaatimustekijöiksi havainnoin 1) *työmäärän*, 2) *johdon tuen* ja 3) *työn arvostuksen ja palkkauksen*. Työn voimavaratekijöinä päädyin tarkastelemaan 1) *sosiaalisen tukea*, 2) *työn merkityksellisyyttä* ja 3) *työn hallintaa*. Kuhunkin summamuuttu-

jaan poimimani komponentit, summamuuttujien keskiarvot ja Cronbachin alfat ovat esiteltynä taulukossa 9.

Taulukko 9: Työn vaatimus- ja voimavaratekijät

Summamuuttuja	M	α
Vaativustekijät		
<u>Johdon tuki</u>	2,73	.88
1) Työntekijöistä huolehditaan hyvin työpaikallani.		
2) Johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista.		
3) Saan lähiesimieheltäni tarvitsemiä ammatillisen tuen.		
4) Lähiesimieheni kannustaa ilmaisemaan eriäviä mielipiteitä.		
5) Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa.		
6) Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asajohtamisessa.		
7) Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni.		
8) Saan lähiesimieheltäni tunnustusta työsuorituksistani.		
9) Saan lähiesimieheltäni riittävän usein rakentavaa palautetta työstäni.		
10) Minua ei oteta vakavasti, jos kerron, että en selviä nykyisestä työmäärästäni.		
<u>Työmäärä</u>	2,96	.82
1) Työntekijöiden vaihtuvuus ei kuormita minua tai työtäni.		
2) Minusta tuntuu usein siltä, etten voi tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin.		
3) Pääsääntöisesti en ehdi palautumaan työpäivistäni vapaa-ajallani.		
4) Koen työni liian kuormittavaksi.		
5) Minulla on liikaa työtä.		
6) Työni haittaa perhe- ja yksityiselämääni.		
7) Olen huolissani omasta jaksamisestani nykyisessä työssäni.		
<u>Työn arvostus ja palkkaus</u>	3,45	.76
1) Tekemääni työtä arvostetaan yhteiskunnassa yleisesti ottaen.		
2) Olen tyytyväinen palkkaani.		
3) Palkkani on oikeudenmukainen		
4) Kuinka tyytyväinen olet ylitöiden korvaamiseen?		
Voimavaratekijät		
<u>Sosiaalinen tuki</u>	1,96	.87
1) Koen olevani työyhteisössäni tasavertainen jäsen.		
2) Luotan täysin työtovereideni ammattitaitoon.		
3) Saan tarvittaessa apua ja tukea työtovereiltani.		
4) Työtoverini arvostavat minua ja pitävät minusta.		
5) Uskallan ja haluan kertoa avoimesti ja rehellisesti voimistani/tunteistani työyhteisöni jäsenille.		
6) Olen tyytyväinen nykyiseen työyhteisöni.		
7) Saan työstäni riittävästi positiivista palautetta työtovereiltani.		
<u>Työn hallinta ja autonomia</u>	2,01	.75
1) Kuinka tyytyväinen olet työaikaasi (mm. työajan joustavuuteen omien tarpeidesi mukaisesti)?		
2) Saan työskennellä riittävän itsenäisesti.		
3) Työni on sopivan haastavaa.		
4) Minusta tuntuu, että hallitsen työni ja pystyn ratkomaan hankalatkin haasteet työssäni.		
5) Voin tehdä työni tavalla, jonka koen hyväksi.		
6) Saan osallistua työpaikkani arvojen laadintaan.		
<u>Työn merkityksellisyys ja vaikutusmahdollisuudet työssä</u>	2,02	.74
1) Työni on henkisesti palkitsevaa.		
2) Työni on merkityksellistä ja tärkeää.		
3) Työni on mielenkiintoista.		
4) Koen usein uppoutuvani työhöni ja se on mielekästä.		
5) Voin tehdä työni tavalla, jonka koen hyväksi.		
6) Olen tyytyväinen vaikuttamismahdollisuuksiini työpaikallani.		

M, keskiarvo. α , Cronbachin alfa.

Väittämäasteikko oli 1–5, jossa luku 1 edustaa vastausta ”täysin samaa mieltä” ja luku 5 vastausta ”täysin eri mieltä”. Vastaavasti kysymyksissä, jotka alkavat ”kuinka tyytyväinen olet...” luku 1 edustaa samansuuntaisesti positiivista vastausta ”täysin samaa mieltä” ja luku 5 vastausta ”täysin eri mieltä”. Väittämät, jotka eivät olleet samansuuntaisia, koodattiin uudelleen käänteisesti. Esimerkiksi väittämä ”koen työni liian kuormittavaksi” koodattiin siten, että vastaus 1=”täysin samaa mieltä” edustaakin vastausarvoa 5. Näin kielteisten ja myönteisten väittämien vastausten koodit ovat sopusoinnussa: pienin luku tarkoittaa kaikissa väittämissä positiivista näkemystä ja suurin kielteistä.

Summamuuttujien keskiarvoja tarkastelemalla voidaan havaita voimavaratekijöiden keskiarvojen olevan alhaisempia kuin vaatimustekijöiden. Alhaisempi keskiarvo kertoo siitä, voimavaratekijät koettiin myönteisemmin kuin vaatimustekijät. Näin ollen voidaan päätellä, että keskiarvot puoltavat tässä tutkimuksessa tehtyjä havaintoja eri voimavara- ja vaatimustekijöistä.

Johdon tuki

Ensimmäisen vaatimustekijä-summamuuttujan kokosin teemasta ”johdon tuki”, koska aiheiston johtamista koskevien väittämien vastauksia yhdisti puutteelliseksi koettu johdon tuki, esimerkiksi ammatillisissa kysymyksissä. Summamuuttujan komponentit valitsin väittämistä, jotka koskivat johdolta, esimiehiltä ja lähiesimieheltä saatua tukea ja kannustusta sekä työntekijöihin osoitettua kiinnostusta. Summamuuttujan keskiarvo ($M=2,73$) oli laati- mistani vaatimustekijä-summamuuttujista pienin. Sikäli johdon tuki ei ollut niin puutteellista ja siten yhtä kuormittava tekijä kuin esimerkiksi ”työmäärä” ($M=2,96$).

Johdon puutteellinen tuki sekä puutteet asia- että henkilöstöjohtamisessa nousivat myös avointen kysymysten vastauksissa. Kuitenkin kuviossa 5 esitettyjen väittämien 6 ja 7 vastausjakaumat osoittavat, että varsin monet vastaajista olivat myös luottavaisia lähiesimies- tensä johtamistaitoihin. Niin ikään johdon tuki voikin toimia sekä vaatimus- että voimavara- tekijänä. Sen sijaan johdon puutteellinen tuki toimii ainoastaan vaatimustekijänä, joka on luokiteltavissa myös estevaatimukseksi, jonka parantamiseksi ratkaisuna ei ole voimavara- tekijöiden lisääminen, vaan puutteelliseen tukeen puuttuminen, esimerkiksi parantamalla esimiestaitoja.

Lähijohtamiseen liittyen kyselylomakkeessa oli oma kysymyspatteristonsa, jonka vastausjakaumasta käy ilmi, että lähijohtamiseen oltiin myös tyytyväisiä (ks. kuvio 6). Lähes poikkeuksetta suhde lähiesimieheen koettiin hyväksi, mutta samalla koettiin, ettei lähiesimieheltä saada tarvittavasti tukea ja palautetta. Avointen kysymysten vastauksissa ei ollut montaa kommenttia, joissa lähijohtamiselle annettiin positiivista palautetta, mutta niitäkin oli, joskin marginaalisesti. Esimerkiksi yksi vastaaja, joka oli vastannut työtyytyväisyytensä parantuneen, kertoi parantumisen johtuneen erityisesti uudesta esimiestä ja hänen taidoistaan henkilöstö- ja asiajohtamisessa sekä selkeistä ohjeista ja reiluudesta.

Heistä, jotka vastasivat työtyytyväisyytensä heikentyneen kuluneen vuoden aikana joko jonkin verran tai huomattavasti, kymmenen kommentoi heikentymiseen vaikuttaneen merkittävimmin muun muassa johdon puutteelliseen tuen:

"Lähiesimiehen johtamistapaan toivoisi muutosta. Johtamiselta toivoisi aitoa johtamista, tukea asiakastilanteissa ja selkeää rakenteiden raamittamista, joka loisi työhön ja työyhteisöön selkeät "pelisäännöt"." (Sosiaaliohjaaja 1)

"Heikko esimiehen tuki erityisesti ammatillisissa asioissa ja hieman heikko henkilöstöjohtaminen." (Sosiaalityöntekijä 1)

"Ei tukea / kiinnostusta esimiehiltä perustyöhön liittyen. Johdonmukaisuuden ja jäämäkkyuden puute, asioita ei viedä loppuun asti." (Sosiaaliohjaaja 2)

Kun vastaajia pyydettiin kertomaan, minkä asian muuttaminen heidän työpaikallaan vaikuttaisi parhaiten työtyytyväisyyden paranemiseen ja miten asiaa pitäisi muuttaa, 11 vastaajaa kommentoi johtamista muun muassa seuraavasti:

"Organisaation rakenteet parempaan kuntoon (koko kuntaa koskevat). Parempi lähiesimiehen ohjaus ja tuki." (Johtava sosiaalityöntekijä 1)

”Perusasioiden ja työnjaon kehittäminen sekä selkeyttäminen. Lähiesimiehen ammattitaidon parantaminen, häneltä saatava tuki on minimaalista.” (Sosiaalityöntekijä 2)

”Jokainen huolehtisi omasta työnkuvastaan. Esimies olisi oikeasti kiinnostunut alaisistaan ja heidän työssäjaksamisestaan.” (Ohjaaja 1)

”Esimiehen pitäisi ottaa työntekijöiden hyvinvointi huomioon. Tulla kysymään, mitä kuuluu. Tai yleensäkin puhua alaisilleen, edes jotain. Haluaisin, että esimies antaa minulle tehtäviä, eikä aina oletta, että tiedän itse mitä tehdä. Haluaisin saada palautetta työstäni. Haluan, että esimies määrää ja kieltääkin. Nyt saan tehdä itse ihan mitä huvittaa tai olla tekemättä, jos haluan. Kaikki on esimiehelle ok.” (Sosiaaliohjaaja 3)

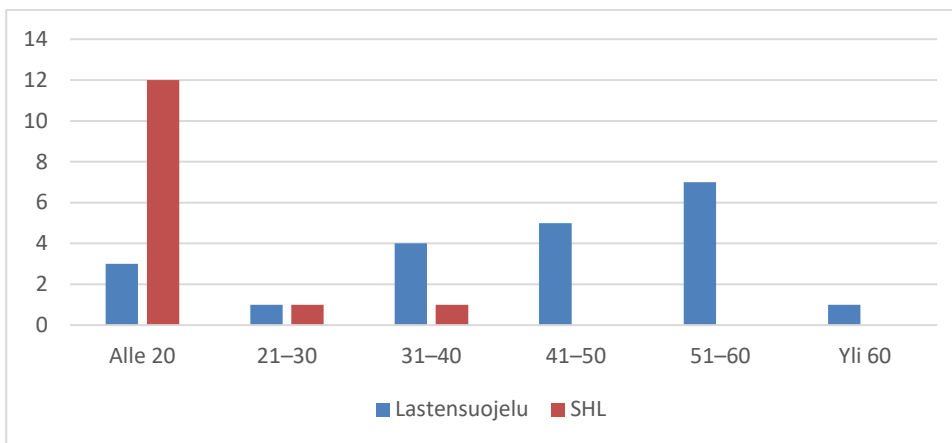
”Esimieheltä saatava tuki on käytännössä olematonta hänen kuormittuneen työtilanteensa vuoksi.” (Sosiaalityöntekijä 3)

Työmäärä

Korkea tai liiallinen työmäärä oli havaittavissa kysymyspatteristojen väittämien lisäksi myös kyselylomakkeen muista osioista. Osaltaan työmäärästä kertovat esimerkiksi vastaajien tekemien ylitöiden yleisyys, asiakasmäärät ja avointen kysymysten vastaukset. Ylitöiden tekeminen jopa viikoittain oli hyvin yleistä, mikä voi kertoa siitä, että työtä on paljon, koska työtä ei ehditä tekemään varsinaisella työajalla. Ylitöiden yleisyyttä tarkastellessa on huomioitava lisäksi se, että lastensuojelutyössä on myös mahdollista, että jonkin meneillään olevan tapauksen vuoksi työpäivää on pidennettävä varsinaisen työajan ulkopuolelle, esimerkiksi jos on meneillään oleva kiireellinen sijoitus. Kuitenkin koska viikoittaiset tai jopa päivittäiset ylityöt olivat hyvin yleisiä, on myös tähän lastensuojelutyön erityispiirteen vaikutukseen ylitöiden yleisyyteen suhtauduttava kriittisesti.

Myös asiakasmäärät voivat kertoa työmäärästä. Sosiaalityöntekijöiden kohdalla työmäärästä kertovat muun muassa lastensuojeluasiakkuuksien määrät. Sen sijaan perhetyöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien työmäärää tässä tutkimuksessa käytettyjen mittareiden perus-

teella on vaikeampi arvioida johtuen tavasta, jolla asiakasmääriä kyselylomakkeessa selvitettiin. Sosiaalityöntekijöiden lastensuojeluasiakkaiden sekä sosiaalihuoltolain mukaisia palveluiden saavien asiakkaiden määrät on kuvattu kuviossa 10. Pääasiassa pelkästään sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita saavia heillä oli alle 20, mutta lastensuojeluasiakkuuksia oli yleensä enemmän. Sosiaalityöntekijöiden lastensuojeluasiakkuuksien moodi 51–60 kertoo korkeista, ammattijärjestön suosituksista (korkeintaan 25 lasta / lapsen asiasta vastaava sosiaalityöntekijä) selvästi poikkeavista asiakasmääristä. (Talentia 2019.)



Kuvio 10: Sosiaalityöntekijöiden asiakkuudet ($n=21$)

Liialliseksi koettua työmäärää selvitettiin kyselylomakkeessa suoraan väittämällä ”Minulla on liikaa työtä”. Kuten kuviosta 8 on havaittavissa noin 18 % vastaajista oli väittämästä täysin samaa mieltä, noin 16 % jokseenkin samaa mieltä ja noin 35 % oli jokseenkin eri mieltä. Rakensin liiallisesta työmäärästä kuitenkin oman summamuuttujan, koska havaintojeni mukaan liiallinen työmäärä ja liian vähäiset henkilöstöresurssit kumpusivat useista eri vastauksista ja pohdin, että pelkästään edellä esitetty yksittäinen väittämä ei välttämättä mittaa ilmiötä tarvittavalla laajuudella. Esimerkiksi se, että asiat, joita ei ole ehtinyt tekemään työssään, huolestuttavat aidosti tai se, että työssä keskittyminen on vaikeutunut tai että muisti on heikentynyt, saattavat osaltaan viestiä liiallisesta työmäärästä.

Liialliseen työmäärään voidaan toisaalta liittää myös liian vähäiset henkilöstöresurssit: Jos työntekijöitä olisi enemmän, työmäärä jakautuisi useammalle työntekijällä, jolloin työmäärä olisi mahdollisesti pienempi. En kuitenkaan valinnut summamuuttajaan komponenteiksi kuviossa 8 esitettyjä väittämiä 6 ja 7 (”Organisaatiomme tarvittaisiin lisää x-työntekijöitä.”),

koska kyseisten väittämien vastausjakaumat poikkesivat huomattavasti muiden väittämien jakaumista.

Vastaajien kokemukset liian vähäisistä henkilöstöresursseista ja samalla liian suuresta työmäärästä nousivat esiin myös avoimien kysymyksien vastauksissa. Kysymyksen ”Minä asian muuttaminen työpaikallasi vaikuttaisi mielestäsi parhaiten työtyytyväisyytesi paranemiseen ja miten asiaa pitäisi muuttaa?” vastauksissa työmäärään ja henkilöstöresursien tarpeellisuuteen otettiin kantaa muun muassa seuraavasti:

”Työmäärän kohtuullistaminen (pitäisi palkata lisää sosiaalityöntekijöitä). Tasapuolinen palkkaus.” (Sosiaalityöntekijä 4)

”Pienempi asiakasmäärä, eli palkattaisiin lisää sosiaalityöntekijöitä” (Sosiaalityöntekijä 5)

”Työpaikalleni pitäisi palkata uusi sosiaalityöntekijä. Sosiaalityöntekijöiden palkkaa tulisi nostaa työn vaatimalle tasolle. Työnohjauksen laatuun, koulutukseen ja virkistystoimintaan tulisi panostaa entistä enemmän.” (Sosiaalityöntekijä 6)

”Pienempi asiakasmäärä, pienempi työtaakka. Ammattitaitoisempi esimiestyö.” (Sosiaalityöntekijä 1)

”Työmäärän vähentäminen (=asiakkaiden määrän vähentäminen), toimeentulotuen siirtäminen takaisin aikuissosiaalityöhön, systemisen työtavan käyttöönotto kokonaisuudessaan (tarkoittaisi käytännössä vähemmän asiakkaita / työntekijä)” (Sosiaalityöntekijä 7)

”Työntekijäresurssien lisääminen. Työntekijöiden työhyvinvoinnista paremmin huolehtiminen.” (Sosiaalityöntekijä 8)

”Työntekijäresurssin lisäys, jotta työmäärä olisi kohtuullinen.” (Johtava sosiaalityöntekijä 2)

"Työtä on paljon, en voi itse vaikuttaa esim. lastensuojeluilmoitusten määrään, lisäresurssit olisivat tarpeen." (Sosiaalityöntekijä 9)

Liian suureksi koettu työmäärä nousi yhtenä selkeänä teemana myös kysymyksen "Jos koet työtyytyväisyytesi heikentyneen tai parantuneen, minkä asioiden ajattelet vaikuttaneen siihen merkittävimmin?" vastauksista. Niistä vastaajista, jotka vastasivat työtyytyväisyytensä heikentyneen huomattavasti tai jonkin verran ($n=29$), yhdeksän kertoi heikentyneen työtyytyväisyyden johtuneen joko osittain tai pelkästään työmäärästä tai lisääntyneestä työmäärästä. Tässä muutama esimerkki vastauksista:

"Liikaa töitä, vähän resursseja" (Sosiaalityöntekijä 10)

"Asiakasmäärät eivät mahdollista työn tekemistä parhaalla mahdollisella tavalla ja eettisesti. Uudet asiakkaat ovat entistä vaikeampia." (Sosiaalityöntekijä 11)

"Liikaa asiakkaita, liiallinen ja hallitsematon työmäärä, lisääntyneet työt toimenkuvassa." (Sosiaalityöntekijä 7)

"Työn määrä on lisääntynyt" (Sosiaalityöntekijä 12)

"Työmäärä on lisääntynyt eikä sitä ole otettu työyhteisössäni huomioon. Ristiriidat työntekijöiden välillä ovat lisääntyneet samalla kun työmäärä on lisääntynyt. Toiset työntekijät eivät ymmärrä toisten työmäärää ja sen kuormittavuutta." (Sosiaalityöntekijä 6)

Myös kyselylomakkeen viimeisen avoimen kysymyksen vastauksissa oli joitakin vastauksia, joissa tuotiin edelleen esiin työmäärän suuruutta suhteessa työntekijöiden määrään, vaikka kyseisessä kohdassa ei enää suoranaisesti kysytty työn epäkohtia: "Mikäli kysely herätti ajatuksia, joita haluat jakaa tutkijalle, haluat kommentoida aihetta, omia vastauksiasi tai antaa palautetta, voit kirjoittaa kommenttisi alla olevaan kenttään." Aihetta kommentoitiin muun muassa seuraavasti:

"Sosiaalityöntekijöiden työmäärät ovat nousseet aivan käsittämättömän suuriksi. Jos laatuun tahdottaisiin panostaa, sosiaalityöntekijöitä palkattaisiin kuntiin lisää. Koen, että riittävällä työntekijämäärällä pystyttäisiin saamaan kunissa säästöjä aikaiseksi. Sosiaalityöntekijöiden arvostusta tulisi myös nostaa valtion taholta!" (Sosiaalityöntekijä 6)

"Työyhteisöni on ihana ja työntekijät mahtavia. Suuri työtaakka kuormittaa kaikkia." (Johtava sosiaalityöntekijä 2)

Työn arvostus ja palkkaus

Kolmantena lastensuojelutyön vaatimustekijänä poimin aineistosta työn arvostuksen ja palkkauksen. Liitin palkkauksen samaan summamuuttujaan kuin työn arvostuksen, koska useissa avointen kysymysten vastauksissa, joissa kommentointiin työn alhaista arvostusta, oli mainintoja myös epäoikeudenmukaiseksi koetusta palkasta. Lisäksi palkkauksen, siihen liittyvien epäoikeudenmukaisuuden kokemusten ja yleisemmin työn arvostuksen liittäminen yhtenäiseksi summamuuttujaksi tuntui mielekkäältä kokonaisuudelta, koska palkan voidaan jossain määrin ajatella edustavan työn rahassa mitattavissa olevaa arvostusta.

Summamuuttujan komponenteista kaksi koski palkkaa ja palkan oikeudenmukaisuutta, yksi työn yhteiskunnallista arvostusta ja yksi ylitöiden korvaamista. Kyselylomakkeessa työn arvostusta olisi voitu selvittää lisäksi esimerkiksi kysymyksillä työnantajaorganisaation ja asiakkaiden arvostuksesta työntekijän tekemään työtä kohtaan. Kysymyksen "Kuinka tyytyväinen olet ylitöiden korvaamiseen?" valitsin summamuuttujan komponentiksi, koska ylityöt olivat yleisiä, mutta ylitöiden korvaaminen ei. Jos ylityöt korvattaisiin asianmukaisesti, saattaisi myös tyytyväisyys palkkaan olla parempi. Summamuuttujan korkea keskiarvo (M=3,45) kielii tyytymättömyydestä palkkaan ja työn yhteiskunnalliseen arvostukseen.

Työn arvostuksen puute ja tyytymättömyys palkkaan tuli esiin myös useissa avointen kysymyksien vastauksissa. Kun kysyttiin, minkä asian muuttaminen työpaikalla vaikuttaisi parhaiten työtyytyväisyyden paranemiseen, vastaukset koskien työn arvostusta ja palkkaa olivat seuraavanlaisia:

"Pysyvyys ja avoimuus, johdonmukaiset ja perustellut päätökset työntekijöitä koskien, palkkauksen parantaminen" (Sosiaaliohjaaja 4)

"Palkkauksen oikeudenmukaistaminen" (Sosiaaliohjaaja 5)

"Palkkaus järjelliselle tasolle!" (Muu nimike 1)

"Palkkaus ja oman työni arvostus omassa kunnassa. Muualla työtäni arvostetaan korkealle." (Sosiaaliohjaaja 6)

Kun kysyttiin asioita, joiden koettiin vaikuttaneen merkittävimmin vastaajan oman työtyytyväisyyden heikentymiseen tai parantumiseen, vastaajat, jotka kokivat työtyytyväisyytensä kuluneen vuoden aikana heikentyneen, vastasivat viitaten työn arvostukseen ja palkkaukseen liittyen seuraavasti:

"Arvostuksen puute työnantajan taholta" (Sosiaaliohjaaja 7)

"Epäoikeudenmukaisuus palkkauksessa" (Sosiaaliohjaaja 5)

"Palkkaus, huono johtajuus, avoimuus, työn arvostuksen puute ja samaan yhä haastavammat asiakkaat." (Sosiaaliohjaaja 8)

"Palkkaus omassa tiimissäni on pöyristyttävän alhainen muihin kuntiin vastavassa työssä tai peruspalveluihin verrattuna. Vaikuttaa todella paljon koko työtiimiimme, työmotivaatioon ja jaksamiseen." (Sosiaaliohjaaja 6)

Kyselylomakkeen lopussa vastaajat saivat halutessaan kommentoida tutkimuksen aihetta, omia vastauksiaan tai antaa kyselystä tai tutkimuksesta palautetta. Myös tässä yhteydessä tuotiin vielä esiin kokemuksia työn yhteiskunnallisen arvostuksen puutteesta ja palkasta. Lisäksi eräs vastaaja (sosiaalityöntekijä 13) nosti esiin dilemmatilanteen koskien ylityökorvauksen maksamista.

”Ylityökysymyksiin liittyen: Sosiaalityöntekijä tms. ammattilainen voi päätyä syystä tai toisesta tekemään palkattomia liukumatunteja, joita ei palauteta työntekijälle. Mielestäni tähän tulisi kiinnittää huomiota niin, että ylityötunteja, joita ei pysty pitämään, voisi muuttaa rahaksi. Tilanne on omalla työpaikallani se, että poissa saa olla vain rajatun määrän päiviä vuodessa, jolloin kertyneitä tunteja on vaikeampi pitää pois.” (Sosiaalityöntekijä 13)

”Mikä muu työ voi olla niin merkityksellistä kuin lastensuojelun sosiaalityö? Työ on erittäin vaativaa ja siitä pitäisi maksaa nykyistä tehtäväkohtaista palkkatasoa selkeästi enemmän (n. 4000e/kk/br). Lastensuojelun sosiaalityötä ja sosiaaliohjausta tekeviä tulisi arvostaa nykyistä enemmän mediassa, päättäjien päätöksissä ja palkkaratkaisuissa!” (Johtava sosiaalityöntekijä 3)

”Olisi hienoa, jos joku pystyisi tekemään näkyväksi vääryyden, jota koemme työmme arvostuksessa. Teemme tällä hetkellä työtä yhä vaikeampien asiakkaiden kanssa erityistason palveluna. Silti peruspalvelujen palkka on katsottu erityistason palvelua paremmaksi.” (Sosiaaliohjaaja 8)

”Lastensuojelun sosiaalityö on kuormittavaa. Resurssit ja palkka tulisi suhteuttaa oikein. Johdon iso tuki.” (Sosiaalityöntekijä 10)

”Pidän työstäni, työkavereista ja mahdollisuudesta tehdä töitä joustavasti / luovasti sekä omaa harkintaa käyttäen. Lähiesimiehemme luottaa ammattitaitoomme, mutta valitettavasti ylemmällä taholla osaamistamme ei arvosteta riittävästi, mikä näkyy suoraan esim. palkassa.” (Sosiaaliohjaaja 7)

Sosiaalinen tuki

Ensimmäinen aineistosta poimimani voimavaratekijä oli ”sosiaalinen tuki”. ”Sosiaalinen tuki” -summamuuttujan koostin seitsemästä väittämästä, jotka käsiteltiin vastaajaan työyhteisöltään samaan sosiaalista tukea, yhteisöllisyyden ja tasavertaisuuden kokemuksia, työtovereiden välistä luottamusta, arvostusta ja vastavuoroisuutta. Avointen kysymysten vastauksissa ei juuri ollut kommentteja liittyen suoranaisesti sosiaaliseen tukeen, mutta

työyhteisön jäsenten merkityksestä viestivät esimerkiksi kommentit, joissa oltiin huolissaan muiden työntekijöiden jaksamisesta ja työsuhteista. Myös se viesti jossain määrin yhteisöllisyydestä, että kommentteja annettiin monikon ensimmäisessä persoonassa: *”Lähiesimiehemme luottaa ammattitaitoomme...”*

Avointen kysymysten vastauksissa oli kuitenkin joitakin vastauksia, joissa työtyytyväisyyttä heikentäväksi tekijäksi mainittiin erityisesti työyhteisön ristiriidat ja konfliktit. Myös työntekijöiden vaihtuvuus koettiin kuormittavaksi. Kun työntekijöiden vaihtuvuus on suurta tai työyhteisössä on meneillä työntekijöiden välisiä konflikteja, työntekijä jää työssään vaille sosiaalisen tuen kokemuksia. Näin ollen kyseistä voimavaratekijää ei aineiston valossa ollut kaikilla työntekijöillä, mutta niillä, joilla oli, se näyttäytyy työtyytyväisyyden ja työssäjaksamisen näkökulmasta arvokkaalta.

Työn hallinta ja autonomia

Toiseksi positiiviseksi tekijäksi aineiston perusteella nousi työn hallinta ja autonomia, jotka päätin liittää yhteen, koska terminä kumpikin liittyy työn tekemiseen ja toteuttamiseen työntekijälle mielekkäällä tavalla. Työn hallinta liittyy siihen, voitko työntekijä tehdä työnsä hyväksi kokemallaan tavalla ja hallitseeko hän työnsä. Autonomia viittaa siihen, voiko työntekijä tehdä työnsä riittävän itsenäisesti. ”Kuinka tyytyväinen olet työaikaasi (mm. työajan joustavuuteen omien tarpeidesi mukaisesti)?” -kysymyksen otin myös osaksi summamuuttujaa, koska työajan joustavuus työntekijän tarpeiden mukaisesti liittyy vastaavasti siihen, kuinka merkittävästi hän voi hallita työnsä osana muuta elämäänsä.

Työn hallinnan haasteena aineiston perusteella näyttäytyy erityisesti suuri työmäärä; kun työmäärä on liian suuri, työtä ei ehdi tekemään parhaalla tavalla. Muina työn hallintaa laskevina tekijöinä aineistosta nousi uudet asiakastapaukset, joiden kommentointiin olevan aikaisempaa haastavampia, epäselvä työnkuva ja johdon puutteellinen tuki ammatillisissa kysymyksissä. Lisäksi kommentoitiin, että sosiaalityöntekijöiltä kaivattaisiin joissakin tilanteissa tukea, mitä hankaloittaa vähäisten sosiaalityöntekijöiden heikko tavoitettavuus.

Työn merkityksellisyys ja vaikutusmahdollisuudet työssä

Kolmas poimintoni lastensuojelutyön voimavaratekijäksi liittyi työn merkityksellisyyteen ja vaikutusmahdollisuuksiin työssä. Päädyin tähän, koska työn merkityksellisyys nousi useiden väittämien vastausten lisäksi myös avointen kysymysten vastauksista. Merkityksellisyyden lisäksi liitin osaksi summamuuttujaa työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet, koska pohdin, että vaikuttaminen ja omien vaikutusmahdollisuuksien käyttäminen liittyvät keskeisesti kokemuksiin työn merkityksellisyydestä. Koostin summamuuttujan kuudesta eri väittäjästä, joista neljä liittyi työn merkityksellisyyteen (työn palkitsevuus, merkityksellisyys, mielenkiintoisuus, työhön uppoutuminen) ja kaksi vaikutusmahdollisuuksiin (työn voi tehdä itselle mielekkäällä tavalla, tyytyväisyys vaikuttamismahdollisuuksiin työssä) (ks. taulukko 9).

Kaikkien voimavaratekijä-summamuuttujien keskiarvot olivat melko samanlaiset, eikä summamuuttujien perusteella voida tehdä johtopäätöksiä siitä, mikä voimavara on tyytyväisyydellä merkityksellisin. Voidaan kuitenkin päätellä, että kaikilla niillä on merkitystä ja koska ne ovat ne ovat alle keskiarvon (< 3), ne koetaan enemmän positiivisena kuin kielteisenä.

5.5 Tulosten yhteenveto

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin Satakunnan lastensuojelun työntekijöiden tyytyväisyyttä. Tutkimuskysymyksinä olivat, millainen lastensuojelun työntekijöiden tyytyväisyys Satakunnassa on ja mitkä tyytyväisyyden osatekijät tutkimusaineistosta nousivat selvimmän sekä millaisia vaatimus- ja voimavaratekijöitä lastensuojelutyö sisältää. Tutkimuksen teoreettinen kehys rakentui tyytyväisyystutkimuksessa käytetyn työn vaatimusten ja voimavarojen mallin (JD-R) ympärille. Tutkimuksessa hyödynnettiin monimetodista tarkastelua, koska aineisto koostui sekä kvantitatiivisesta että kvalitatiivisesta aineistosta. Analyysimenetelminä on käytetty tilastollisia analyysimenetelmiä, vastausjakaumien ristiintaulukointia ja summamuuttujien tarkastelussa sekä avointen kysymysten osalta sisällönanalyysiä.

Tutkimustulosten perusteella lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyys Satakunnassa näyttäytyy kohtuullisen hyvänä. Pelkästään siitä, että välimatka-asteikon keskiarvon perusteella vastaajien työtyytyväisyys näyttäytyy jopa erittäin hyvänä, ei voida kuitenkaan tehdä vielä johtopäätöksiä, että työtyytyväisyys todella olisi hyvä, sillä yleisesti ottaen työtyytyväisyydetutkimuksissa alasta riippumatta työtyytyväisyys näyttäytyy tällä tavoin mitattuna hyvänä (Lehto & Sutela 2008, 198). Kohtuullisen hyvää työtyytyväisyyttä tässä tutkimuksessa puolsi kuitenkin myös useat muutkin vastaukset. Kuitenkin sen sijaan, että lähdettäisiin tarkemmin pohtimaan sitä, mitä ”kohtuullisen hyvä” työtyytyväisyys on ja onko se tutkittavien työntekijöiden työssäjaksamisen näkökulmasta riittävä, on tämän tutkimuksen tutkimuskysymyksen kannalta olennaisempaa tarkastella aineistosta nousevia työtyytyväisyyteen liittyviä osatekijöitä ja ilmiöitä sekä työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä.

Aineistonanalyysi antaa tutkimusryhmästä sellaisen kuvan, että lastensuojelun työntekijät työskentelevät henkisesti raskaassa työssä, joka itsessään on samanaikaisesti sekä vaatimus- että voimavaratekijä; työ on vaativaa ja vastuullista, mutta samanaikaisesti myös merkityksellistä ja motivoivaa. Työn estevaatimuksina (vaatimuksina, jotka lähinnä kuormittavat) näyttäytyy erityisesti työmäärä, kuten korkeat asiakasmäärät, mutta myös puutteet johdolta saadussa tuessa ja työn arvostuksessa, joka koetaan muun muassa alhaisena palkkana suhteessa työn vaatimuksiin.

Samanaikainen tyytyväisyys ja tyytymättömyys työhön oli tyypillistä. Estevaatimusten kuormittaessa voimavaratekijöiden merkitys tyytyväisyyttä suojaavina tekijöinä korostuu. Vaikka lähes puolet vastaajista koki työtyytyväisyytensä heikentynyt kuluneen vuoden aikana, työntekijöitä kaivattaisiin lisää, asiakasmäärät ovat uhka työn laadulle erityisesti sosiaalityön kohdalla, työtä leimaa kiire, eikä palkkaa koeta oikeudenmukaiseksi, merkittävä enemmistö oli halukas jatkamaan nykyisessä työssään. Mielekkyyttä tuottavat työn mielenkiintoisuus, ajoittainen palkitsevuus, yhteiskunnallinen merkitys, työskentely ihmisten kanssa, sosiaalinen tuki sekä työn haasteellisuus ja itsenäisyys.

Työtyytyväisyydessä on paljon yksilöllistä vaihtelua ja oletettavasti myös työpaikkakohtaista vaihtelua, jota tässä tutkimuksessa ei kuitenkaan pyritty, eikä pystytty selvittämään. Tarkoituksena oli saada paremminkin kokonaiskuva koko Satakunnan alueella työskentelevien lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyydestä, missä mielestäni onnistuttiin riit-

tävän hyvin, vaikka laajempi aineisto olisi antanut mahdollisuuksia kattavammalle analyysille ja analyysimenetelmille.

Tiivistetysti tutkimustulokset piirtävät lastensuojelusta kuvan, jossa lastensuojelun työntekijät painivat henkisesti, tiedollisesti ja taidollisesti vaativien asioiden ja tehtävien kanssa vajavaisilla resursseilla työympäristössä, jossa sekä työyhteisön että työnjohdon merkitys jaksamisen kannalta on merkittävä. Työn luonne ei kuitenkaan ole juurikaan muuttunut, eikä resurssipulakaan ole uusi ilmiö lastensuojelussa, joten voidaan tulkita, että lastensuojelun työntekijät ikään kuin tekevät työnsä totuttuun tapaan, ikään kuin menneiden sisällä eteenpäin muun muassa työn tärkeyden vuoksi. Tulosta voidaan kuitenkin yleistää, sillä on niitäkin lastensuojelun työntekijöitä, jotka eivät koe työtään nykyisissä olosuhteissa kuormittavaksi.

Tulevaisuus lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyden kannalta voidaan nähdä sikäli positiivisena, että tällä hetkellä lastensuojelun vastaavan sosiaalityöntekijän asiakasmääristä on jätetty lakialoite, jota puoltaa useat eri tutkimukset sekä tuore selvitystyö lastensuojelun tilasta (Kananoja 2019). Lisäksi meneillään olevat pilotoinnit lastensuojelun systemisistä mallista ovat antaneet viitteitä toimintatavasta, jossa lastensuojelu järjestyy siten, että se palvelee asiakkaita aikaisempaa paremmin ja työntekijöiden kuormitus on pienempi.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Yhteenveto

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyyttä kohdennetusti Satakunnan alueella verkossa täytettävällä kyselylomakkeella kerätyn aineiston pohjalta. Aluksi tarkasteltiin, minkälaisena lastensuojelun työntekijöiden yleinen työtyytyväisyys ja työtyytyväisyyden eri osatekijät näyttäytyvät. Lopuksi työtyytyväisyyttä tarkasteltiin työn vaatimus- ja voimavarojen mallin (JD-R) mukaisesti. Tutkimuksessa hyödynnettiin kuvaavia tilastollisia menetelmiä, kuten vastausjakaumien ja summamuuttajien tarkastelua. Avointen kysymysten osalta hyödynnettiin sisällönanalyysia.

Tutkimuksen tuloksena tunnistin sekä kolme vaatimustekijää että kolme voimavaratekijää. Lastensuojelutyön vaatimustekijöiksi tämän tutkielman aineiston perusteella nousivat 1) johdon tuki, 2) työmäärä sekä 3) työn arvotus ja palkkaus. Voimavaratekijöinä tunnistin 1) sosiaalisen tuen, 2) työn hallinnan ja autonomia sekä 3) työn merkityksellisyyden ja vaikutusmahdollisuudet työssä. On kuitenkin huomioitava, että tehdyt havainnot tekijöistä eivät välttämättä jakaudu joko vaatimuksiksi tai voimavaroiksi, vaan ne voivat olla molempia. Esimerkiksi johdon tuki voi puutteelliseksi koetun ammatillisen tuen vuoksi olla vaatimustekijä tai toisaalta onnistuessaan merkittävä voimavaratekijä. Lisäksi on huomioitava, että ihmiset kokevat asiat eri tavoin. Asia, joka kuormittaa toista, voi toimia toisen motivaation lähteenä. (Schneider, Hornung, Weigl, Glaser & Angerer 2017, 751.)

6.2 Tulosten reflektio

Useat tässä tutkimuksessa tehdyistä havainnoista lastensuojelutyön työtyytyväisyydestä ja siihen vaikuttavista tekijöistä ovat samansuuntaisia kuin aiemmissa tutkimuksissa, joista muutama esimerkki on esitelty lyhyesti alaluvussa 3.3. Lastensuojelutyössä näyttää olevan omanlaisensa puitteet, joissa työntekijöitä kuormittaa usein muun muassa ristipaineiden, kiireen ja suurien asiakasmäärien lisäksi poikkeuksellisen suuri väkivallan uhka, mistä tässäkin tutkimuksessa saatiin näyttöä. Kuitenkin samanaikaisesti muun muassa työn merkityksellisyys, vaikutusmahdollisuudet ja autonomia luovat puitteet vahvalle työn imulle.

Jokainen työ sisältää sekä vaatimus- että voimavaratekijöitä. Jos vaatimustekijät vievät kuitenkin liikaa energiaa, ne vähentävät työmotivaatiota ja vaikeuttavat työn tavoitteiden saavuttamista, mitkä kumpikin vaikuttavat negatiivisesti työtyytyväisyyteen. Voimavaratekijät toimivat päinvastoin ja suojaavat vaatimustekijöiltä. Koska vaatimus- ja voimavaratekijät ovat kuitenkin keskenään vuorovaikutuksessa, niiden yhteys voi olla yhteydessä korkeaan työn imuun. Kuitenkin ilman voimavaratekijöiden riittävää suojausta on olemassa uhka työpahoinvointiin, työuupumukseen ja työn vaihtamiseen. Työtyytyväisyyttä voidaan työn vaatimus- ja voimavaramallin mukaan kehittää kahdesta suunnasta: joko kohtuullistamalla työn vaatimuksia tai vahvistamalla voimavaroja. Lisäksi työtyytyväisyyden kehittämisestä JD-R-mallin mukaisesti on huomioitava aiemmin mainittu vaatimus- ja voimavaratekijöiden vuorovaikutuksellisuus. (Schaufeli & Bakker, 2004.) Näiden periaatteiden mukaisesti esitelen seuraavaksi tässä tutkimuksessa tehtyjen havaintojen perusteella erilaisia kehittämissuuntia lastensuojelutyön työtyytyväisyyden parantamiseksi.

Puutteellinen ammatillinen tuki

Yksi tämän tutkimuksen tuloksista oli havainto johdon puutteelliseksi koetusta tuesta lastensuojelutyön vaatimustekijänä, vaikka on myös huomioitava, että lähijohtamiseen oltiin pääosin tyytyväisiä. Esimerkiksi suhde lähiesimieheen koettiin lähes poikkeuksetta hyväksi ja noin kaksi kolmasosaa vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä ”lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni”. Samalla lähiesimiehiltä kuitenkin kaivattiin vahvempaa ammatillista tukea, rakentavaa palautetta sekä selkeitä ja jämäkempiä ohjeita.

Tämän tutkimuksen teoreettisen taustoituksen, kirjallisuuskatsauksen sekä edellä mainittujen tulosten perusteella näyttää siltä, että lastensuojelun johtavalta sosiaalityöntekijältä vaaditaan erityistä herkkyyttä tunnistaa alaistensa kuormittuminen. Vastaavan havainnoin lastensuojelun johtavien sosiaalityöntekijöiden esimiestyön erityispiirteestä on tehty myös aiemmin (esim. Juby & Scannapieco 2007). Lisäksi tässä tutkimuksessa tehty havainto johdon tuen merkityksestä työtyytyväisyydelle on noussut esiin myös kotimaisen lastensuojelu- ja sosiaalityön työhyvinvointiin liittyvissä tutkimuksissa. Esimerkiksi lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymistä ja lähtemistä tutkineen Matelan (2009, 105) mu-

kaan työn vaihtamiseen vahvimmin vaikuttava tekijä oli työtyytyväisyys ja -sidonnaisuus, mihin yksi keskeisimmin vaikuttavista tekijöistä oli työn johtaminen. Myös Lehdon ja Sutelan (2008, 99) mukaan alasta riippumatta organisaatioiden toiminnan kannalta on erittäin tärkeää, miten esimiestyö toimii, minkä lisäksi esimiehen toiminta on ratkaisevassa roolissa muun muassa työpaineista selviytymisessä.

Tässä tutkimusraportissa on jo aiemmin tuotu sosiaalityöntekijöiden työhön sisältyvä useasta suunnasta tuleva paine, jossa esimerkiksi organisaatiolla, työyhteisöllä ja asiakkailta saattaa olla erisuuntaiset näkemykset siitä, miten tilanne pitäisi ratkaista. Samalla tavalla lastensuojelussa johtajana toimiminen vaatii vastaavanlaisen ristipaineen sietoa. Sosiaalialan esimieheltä vaaditaan johtamistaitojen lisäksi paineensietokykyä ja osaamista monesta alasta työssä, jossa johtamisen elementteihin lukeutuu poliittinen tulosvastuu, laki-sidonnaisuus, oikeudenmukaisuus, rajoitettu asiakasorientaatio sekä toiminnan läpinäkyvyys (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 13–15). Lähijohtaja on ikään kuin ”puun ja kuoren välissä” vastatessaan asiakkaiden tarpeisiin sekä välittäessään työntekijöidensä mielipiteitä organisaatiossaan eteenpäin. (Reikko, Salonen & Uusitalo 2010, 29–30.) Näin ollen, kun kiinnitetään huomioita lähiesimiesten, kuten johtavien sosiaalityöntekijöiden, alaisilleen antamaan ammatilliseen tukeen, tulisi varmistaa myös, että lähiesimiehet itse saavat tarpeelliseksi kokemansa ammatillisen tuen. Lähiesimiesten itsensä saama tuki ammatillisissa kysymyksissä saattaa jäädä helposti huomioimatta, kun keskitytään ammatillisen tuen kehittämiseen.

Yhteenvetona voidaan todeta, että johtamisen merkitys työtyytyväisyydelle on keskeinen. Koska tämä tutkimus ei varsinaisesti keskittynyt lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyttä tukevaan johtamiseen, ei tämän tutkimuksen puitteissa voida tehdä johtopäätöksiä siitä, mikä johtamisen suuntaus olisi lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyttä parhaiten tukeva. Osittain puutteelliseksi koetun ammatillisen tuen, palautteen ja ohjeistamisen perusteella voidaan kuitenkin lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyden tukemiseksi suositella esimerkiksi Pekkarisen (2010, 29) havaintoa työhyvinvointia korostavasta sosiaalialan johtamisesta. Laajan review-tutkimuksen sosiaalialan johtamisesta tehneen Pekkarisen mukaan hyviä sosiaalialan johtajan ominaisuuksia ovat vuorovaikutustaidot, oikeudenmukaisuus, luotettavuus, avoimuus, eettinen arviointikyky sekä reflektiivinen asiantuntijuus. Erityisesti työhyvinvointia korostavassa sosiaalialan johtamisen piirteissä korostuvat

henkilöstön kuunteleminen/kuuleminen, kehittäminen ja oppimisen tukeminen. (Pekkarinen 2010, 29.) Tämän tyyppistä työhyvinvointia tukevaa johtamistapaa puoltaisi lisäksi esimerkiksi Menan ja Baileyn (2007) havainto siitä, että kannustavaksi ja tukevaksi koettu lähiesimiessuhde tukee lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi noin puoli vuotta ennen tämän tutkimusraportin valmistumista Väisäsen (2018, 27–48.) tutkimustuloksissa esitettiin vastaavanlaisen havainto ”läsnä olevan tukemisen” merkityksestä työhyvinvoinnille sosiaalityössä.

Työn määrällinen kuormittavuus

Työn määrä ja työn kuormittavuus ovat työhyvinvoinnin kannalta olennaisia tekijöitä. Yksittäisistä tekijöistä muun muassa työn kuormittavuuden on todettu olevan keskeisesti yhteydessä työuupumukseen. Kuormittavuutta voidaan kokea esimerkiksi kiireenä, tekemättöminä töinä tai aikapaineina. (Hakanen 2005, 24.) Kuten alaluvussa 3.3 on tuotu esiin, myös Thamin (2007) tutkimuksessa yhdeksi lastensuojelun työntekijöitä eniten kuormittavaksi tekijäksi on havaittu muun muassa juuri työn määrälliset vaatimukset.

Samat kuormittavuuden piirteet ilmenivät tämän tutkimuksen tuloksissa ja työn määrällinen kuormittavuus ilmeni yhtenä selkeimpänä vastaajien työtyytyväisyyttä alentavana tekijänä. Tämän tutkimuksen tuloksissa työn kuormittavuus ilmeni muun muassa ylitöiden yleisyytenä, sosiaalityöntekijöiden selvästi suositukset ylittävänä asiakasmäärinä ja useissa avointen kysymysten vastauksissa, joissa kommentoitiin liian suuriksi koettuja asiakasmääriä. Lisäksi esimerkiksi lähes puolet vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä ”koen työni liian kuormittavaksi” ja liki kolmannes oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä ”minusta tuntuu usein siltä, etten voi tehdä työtäni niin hyvin kuin haluaisin”.

Kuten tässä tutkimuksessa jo aiemmin esitettiin, tänä päivänä sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian suositus asiakasmääristä lastensuojelussa on korkeintaan 25 lasta jokaista lapsen asioista vastaavaa sosiaalityöntekijää kohden (Talentia 2019). Kuitenkin tämän tutkimuksen kyselyyn vastanneiden sosiaalityöntekijöiden yleisin vastaus oli 51–60 lastensuojeluasiakasta, mikä viittaa siihen, ettei vastuusosiaalityöntekijöitä ole tarpeeksi asiakkaita kohden. Tarve uusien työntekijöiden palkkaamiselle ilmeni tutkimustu-

loksissa myös siten, että valtaosa kaikista vastaajista koki, että heidän organisaatioonsa tarvittaisiin lisää työntekijöitä: sosiaalityöntekijöitä, sosiaaliohjaajia, perhetyöntekijöitä ja/tai muita sosiaalialan työntekijöitä.

Resurssien puute niin lastensuojelu- kuin muussakin sosiaalityössä on noussut esiin myös aikaisemmissa työhyvinvointi- ja työtyytyväisyystutkimuksissa. Esimerkiksi Partasen ja Tynkkysen (2012, 67–69) tutkimuksessa aikuissosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnista, jossa resurssien puute tuli esiin suurimmassa osassa haastatteluista. Forsmanin (2010, 8) tutkimuksen kyselyssä lastensuojelun työskentelevät sosiaalityöntekijät ja sosiaaliohjaajat kuvasivat kuormittavaksi asiaksi työssään muun muassa ihmissuhteiden suuren määrän. Kyseisen tutkimushankkeen vastaajista 62 prosentilla asiakkaita oli 31–80, kun asiakkaiksi ei oltu laskettu asiakkaana olevien lasten vanhempia tai sisaruksia, kuten ei tässäkään tutkimuksessa. Myös Mänttari-van der Kuip (2015 b, 331) havaitsi väitöstutkimuksen tuloksissa resurssien niukkuuden vahvasti sosiaalityöntekijöiden työtä määrittäväksi tekijäksi. Myös hänen tutkimuksensa tulosten perusteella sosiaalityöntekijöiden asiakasmäärät ylittivät ammattiliiton suositukset ja enemmistö tutkimukseen kyselyyn vastanneista sosiaalityöntekijöistä koki, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi. Jos lastensuojelutyöntekijöiden työtyytyväisyyttä kehitettäisiin JD–R-mallin mukaisesti, näyttäisi tämän tutkimuksen valossa ensisijaisen tärkeältä, että kohtuullistettaisiin työmääriä esimerkiksi rajaamalla asiakasmääriä ja palkkaamalla lisää työntekijöitä.

Työn arvostus ja palkkaus

Kolmas havaintoni lastensuojelutyön tämänhetkistä vaatimustekijöistä liittyi alhaiseksi koettuun arvostukseen ja palkkaukseen. Lastensuojelutyön arvostusta kommentoidessaan vastaajat kertoivat työnsä arvostuksen olevan alhaista joko oman kuntansa ja työnantajansa toimesta tai laajemmin yhteiskunnallisella tasolla, esimerkiksi mediassa. Enemmistö vastaajista, riippumatta tehtävänimikkeestä, ei ollut tyytyväisiä saamaansa palkkaan, eikä koenut sitä oikeudenmukaiseksi. Niistä työntekijöistä, jotka kritisoivat avoimien kysymysten vastauksissaan erityisesti palkkaustaan, enemmistö oli sosiaaliohjaajia, joilla on yleisesti ottaen sosiaalityöntekijöitä alhaisempi palkka. Tässä tutkimuksessa vastaajien palkkatietoja ei kysytty, eikä tutkimuksen tuloksista ei selvinnyt, suhteessa mihin palkkansa epäoi-

keudenmukaiseksi kokeneet vastaajat kokivat sen epäoikeudenmukaiseksi: suhteessa toisiin työntekijöihin, sektoreihin vai laajemmin eri aloihin ja yhteiskunnan muihin toimijoihin? Se, että enemmistö lastensuojelutyöntekijöistä, riippumatta tehtävänimikkeestä, koki palkkansa epäoikeudenmukaisesti viittaa laajemmin tyytymättömyyteen lastensuojelutyön palkkaukseen. Myös erään alaistensa yhteiskunnallista arvostusta ja palkkausta puolustavan esimiehen kommentissa asiaan otettiin selvästi kantaa ja siinä korostettiin nimenomaan sekä lastensuojelun sosiaalityön että sosiaaliohjauksen yhteiskunnallista merkitystä (ks. kommentti: johtava sosiaalityöntekijä 3).

Kuten luvussa 3.1 on tuotu esille, Herzbergin (1976) tarveteoreettisesta näkökulmasta tarkasteltuna palkka lukeutuu ulkoisiin tekijöihin, joka ei voi johtaa työtyytyväisyyteen. Sen sijaan tyytymättömyys palkkaan voi johtaa työtytymättömyyteen. Toisin sanoen teorian mukaan korkeampi palkka ei paranna työtyytyväisyyttä, mutta voi estää työtytymättömyyttä. Tyytymättömyys palkkaan on noussut yhdeksi työtyytyväisyyttä keskeisesti heikentäväksi tekijäksi myös muissa lastensuojelu- ja sosiaalityötä koskevissa työtyytyväisyystutkimuksissa. Esimeriksi Matelan (2009, 94 & 105) lisensiaatintutkimuksessa havaittiin, että lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja lähtemiseen vaikuttavaista tekijöistä palkkaus aiheutti eniten tyytymättömyyttä. Vastaavasti DePantifiksen ja Zlotnikin (2008, 996) kirjallisuuskatsauksessa merkittävimmiksi tekijöiksi työstä lähtemisen kannalta on havaittu matala palkka, väkivallan pelko, suuri asiakasmäärä, huono esimiestyö, hallinnollisten asioiden aiheuttama kuormitus ja huono perehdytys.

Kuten luvussa 2 on esitetty, merkittävä osa lastensuojelun työntekijöistä on korkeakoulutettuja: sosiaaliohjaajat ovat pääasiassa ammattikorkeakoulun suorittaneita ja sosiaalityöntekijät yliopistokoulutuksen saaneita. Vaikka yleensä koulutusta onkin pidetty keskeisesti palkkaan vaikuttavana tekijänä, korkeakoulutetun ja naisvaltaisen lastensuojelualan työntekijöiden palkkataso ei esimerkiksi yllä miesten keskiansioiden tasolle. Tätä palkkatasojen eroa ei myöskään selitä se, että miehet olisivat naisia kouluttautuneempia, sillä naisten koulutustason tiedetään ohittaneen miesten kouluttautuneisuuden jo yli 20 vuotta sitten. (Lehto & Sutela 2008, 168; Findikaattori 2019.) Sen lisäksi, että naisten palkat ovat koulutustasoon nähden suhteessa miehiä alhaisempia, myös kuntasektorin palkkojen tiedetään jääneen palkkakehityksessä jälkeen. Kuntasektorilla lastensuojelussa työskentelevien palkkatasot eivät ole suhteessa koulutukseen ja muihin ammattialoihin muun muassa,

koska ala ei ole taloudellista voittoa tuottavaa. Lisäksi palkkatasojen nousua hankaloittaa se, että lastensuojelussa työntekijöiden henkilökohtaisten suoritusten arvioiminen on hankalaa, minkä seurauksena tulospalkkausjärjestelmät eivät ole alalla toimivia. (Lehto & Sutela 2008, 168.) Näin ollen, ei ole ihme, että suhteellisen korkeasti koulutetut, työnsä niin tukemiensa yksilöiden kuin yhteiskunnan tasolla merkittäväksi kokevat työntekijät kokevat palkkansa epäoikeudenmukaiseksi. Niinpä tämän tutkimuksen perusteella näyttäisi lastensuojelutyöntekijöiden työtytyymättömyyden ehkäisyn kannalta olevan relevanttia käydä ainakin keskustelua alan palkoista. Lisäksi voisi olla hyvä selvittää tarkemmin kokemuksia palkkauksen oikeudenmukaisuudesta.

Sosiaalinen tuki

Sosiaaliset suhteet ovat yleensä kaikilla työpaikoilla alasta riippumatta tekijä, johon ollaan useimmin erittäin tyytyväisiä. Kuitenkin, kun muun muassa vuoden 2008 työolotutkimuksessa tarkasteltiin, mitkä työtytyväisyyden osatekijät ovat eniten yhteydessä yleiseen työtytyväisyyteen, heikoin yhteys oli sosiaalisia suhteita koskevan tyytyväisyyden ja yleisen työtytyväisyyden välillä. (Lehto & Sutela 2008, 202). Vaikka tässäkin tutkimuksessa sosiaalinen tuki havaittiin yhtenä voimavaratekijänä, ei tämänkään tutkimuksen valossa voida todeta, että sosiaalisella tuella olisi ollut suoranainen yhteys hyvään yleiseen työtytyväisyyteen.

Sosiaalinen tuki, tai paremminkin sosiaaliset suhteet, voi olla myös vaatimustekijä ja vaikuttaa työtytyymättömyyteen. Ja itseasiassa, jos tarkastellaan työtytyväisyyttä aikaisemmin esitellyn Herzbergin (1976) kahden faktorin teorian kautta, siinä sosiaaliset suhteet on liitetty palkan tavoin työn ulkoisiin tekijöihin, jotka vaikuttavat lähinnä työtytyymättömyyteen, eivätkä työtytyväisyyteen. Tämä on havaittavissa esimerkiksi siitä, että työpaikkakiusaamisen on havaittu olevan keskeisesti yhteydessä halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa, jota voidaan pitää selvänä ilmaisuna työtytyymättömyydelle. (Lehto & Sutela 2008, 202.) Silti tässä tutkimuksessa sosiaalinen tuki nousi selvästi lastensuojelutyön voimavaratekijänä. Tässä tutkimuksessa sosiaalinen tuki -summamuuttuja koostui työyhteisön jäsenten kokemuksista heidän välisestä tasa-arvosta ja arvostuksesta, avoimuudesta, tuesta, avusta ja palautteen saannista sekä luottamukseen työtovereiden ammattitaidosta (ks. taulukko 9). 'Sosiaalinen tuki' käsitteenä on näin ollen hieman erilainen kuin Herzbergin ulkoisena

tekijänä käsittelemä 'sosiaaliset suhteet', joka viittaa lähinnä työpaikan ihmissuhteisiin. Sosiaalinen tuki työyhteisössä kulminoituu sosiaaliseen pääomaan: luottamukseen, vastavuoroisuuteen, yhteisiin arvoihin ja normeihin sekä aktiiviseen toimintaan yhteiseksi hyväksi (Heikkilä-Tammi 2018).

On myös havaittu, että työyhteisön sisäinen luottamus ja yhteisöllisyys eli sosiaalinen tuki edistää työnteon sujuvuutta ja ehkäisee työn psyykkistä kuormittavuutta, joka voi olla merkittävä kuormittava tekijä juuri psyykkisesti vaativassa lastensuojelutyössä. Käytännössä tämä todentaa sitä JD–R-mallin periaatetta, että työn vaatimus- ja voimavaratekijät ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Esimerkiksi paikoitellen kovassa kiireessä tai psyykkisesti haastavien työtapauksen käsittelyssä riittävän hyvä työyhteisön tuki voi auttaa pitämään työtyytyväisyyden hyvänä. Vastaavasti sosiaalisen tuen puute voi lamauttaa koko yhteistyön ja työyhteisön toimivuuden. (Koivumäki 2018, 9–10.) Lisäksi muun muassa Mänttärin van der Kuip (2015 a, 11–15) tekemän tutkimuksen mukaan työyhteisöllisten voimavarojen merkitys sosiaalityöntekijöiden työhyvinvoinnille on merkittävä, mutta työyhteisölliset voimavarat eivät yksistään riitä selittämään työntekijöiden myönteisiä työhyvinvoinnin kokemuksia.

Miten sosiaalista tukea, yhteisöllisyyttä ja työyhteisön sosiaalista pääomaa sitten voisi tukea tai parantaa? Kuten tulostuluvussa 5.2 on mainittu, tämän tutkimuksen perusteella Satakunnan lastensuojelutyön työyhteisöissä vallitsi jo ennestään hyvä yhteisöllisyys. Työyhteisöihin oltiin tyytyväisiä ja lähes kaikki vastaajat kokivat saavansa työtovereiltaan tukea ja arvostusta. Työyhteisöjen sosiaalista pääomaa aineiston perusteella laski työntekijöiden vaihtuvuus ja työntekijöiden väliset ristiriidat. Aineisto ei anna viitteitä siitä, että vaihtuvuuden juurisyyt olisivat työyhteisöissä, vaan muissa tekijöissä, kuten liian suuriksi koetuissa asiakas- ja työmäärässä sekä työn alhaisessa arvostuksessa ja palkkauksessa. Myöskään yhdessäkään kirjallisuuskatsauksessani läpikäymässäni lastensuojelutyön työhyvinvointitutkimuksessa ei työn vaihtuvuuden syynä havaittu työyhteisöön liittyviä syitä. Työntekijöiden välisten konfliktien taustalla sen sijaan on hankala nähdä muita kuin työyhteisöistä ja työntekijöistä itsestään riippuvia tekijöitä. Tosin varmasti esimerkiksi johtamisella ja työnohjauksella pystytään myös osittain puuttumaan työntekijöiden välisiin ristiriitoihin.

Konfliktien välttämiseksi ja yhteisöllisyyden lisäämiseksi voidaan suositella esimerkiksi seuraavia Mankan (2011, 115–138) esittämiä periaatteita; pyritään positiiviseen vuorovaikutukseen ja annetaan riittävän usein positiivistakin palautetta. Muistetaan kiittää ja tarvittaessa myös pyytää anteeksi. Tehdään töitä tosissaan, muttei olla toisilleen tosikkoja. Autetaan toisia pyytämättäkin. Osoitetaan arvostusta ja ajatellaan erilaisuus voimavarana, ei vahinkona, sillä jokainen yhteisön jäsen on myös yksilö. Otetaan kaikki tasavertaisesti huomioon ja toimitaan yhdessä, sillä asenteella, että ongelmat ratkaistaan yhdessä.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella ei voi kuitenkaan suoraan väittää, että esimerkiksi juuri edellä mainitut periaatteet sopisivat kaikkiin työyhteisöihin, joissa on työntekijöiden välisiä konflikteja. Tällaiset periaatteet voivat kuitenkin toimia mallina työyhteisöjen yhteisten pelisääntöjen rakentamiselle, joita osa tämänkin tutkimuksen vastaajista työyhteisöönsä kaipasi.

Työn hallinta ja autonomia

Toinen tässä tutkimuksesta tehdyistä havainnoista lastensuojelutyön voimavaratekijöistä liittyi työn hallintaa ja autonomiaan. Havainto pääasiassa hyväksi koetusti työn hallinnasta ja riittävästä työn itsenäisyydestä perustui näitä käsitteitä mittaavien väittämien vastausjakauksiin, joista koostettiin oma summamuuttuja. Työn hallintaan ja autonomiaa käsittelevä summamuuttuja koostui väittämistä, jotka pyrkivät selvittämään työntekijöiden kokemuksia muun muassa työn hallittavuudesta, työhön liittyvästä ongelmanratkaisusta, haasteellisuudesta sekä työnteon itsenäisyydestä.

Työn hallintaan liittyviä positiivisia piirteitä on ilmennyt myös muissa lastensuojelu- ja sosiaalityön työhyvinvointiin -ja tyytyväisyyteen liittyvissä tutkimuksissa. Työn hallinnan merkityksestä työtyytyväisyydelle lastensuojelutyössä viitteitä antaa esimerkiksi Forsmanin (2010) tutkimus sosiaalityöntekijöiden jaksamisesta ja jatkamisesta lastensuojelussa. Tutkimuksessa havaittiin, että työniloa tuotti myös esimerkiksi se, että työstä on voinut tehdä työnkuvan ja työmenetelmien suhteen itsensä näköistä, ja että lastensuojelutyö jopa muokkaa tekijäänsä enemmän kuin useat muut työt. Lisäksi haastatellut työntekijät kuvasivat lastensuojelua esimerkiksi ”mielekkääksi ja haastavaksi”. (Forsman 2010, 149–155.) Kun työ koetetaan samanaikaisesti mielekkääksi ja haastavaksi, voidaan työntekijöiden

päätellä kokevan hallitsevansa mielekkäällä tavalla sopivasti haasteita tarjoavan työnsä. Se, että haasteellisuus tuo mukanaan stressiä, voi parhaimmillaan olla positiivista, sillä stressi laittaa ihmisen liikkeelle ja kannustaa parempiin suorituksiin. Paine ei voi kuitenkaan ole liian kova, koska muutoin se kääntyy ylikuormittavaksi. (Manka 2011, 144.) Työn ja paineen täytyy olla hallinnassa.

Se, että työn hallinta on tässä tutkimuksessa poimittu voimavaratekijäksi, ei tarkoita sitä, etteikö työn hallinnassa olisi puutteita. Tämän tutkimuksen perusteella työn hallintaa haastoi erityisesti suuret asiakasmäärät ja se, että työtä ei ehditä tekemään siten kuin koetaan parhaaksi. Työ itsessään koettiin pääasiassa sopivan haastavaksi ja osittain haasteellisuutensakin vuoksi mielenkiintoiseksi, mutta joihinkin tapauksiin kaivattiin tarkempia raameja ja lisää ammatillista tukea, jota vastaajat odottivat pääasiassa esimiehiltään. Myös esimerkiksi Lahtisen, Männistön ja Raivion (2017, 12) mukaan vuonna 2017 lastensuojelun työntekijöiden työn hallittavuudessa oli suuriakin vaikeuksia. Työntekijöiden näkökulmasta lastensuojelun haasteet liittyivät suurin asiakasmääriin, yksinäiseen vastuun kantamiseen, työpaineeseen ja työhyvinvointia tukevien tekijöiden puutteellisuuteen. Yhtenä ratkaisuna työn hallinnan sekä ylipäättään työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin parantamiseksi on ehdotettu luvussa 2.2 lyhyesti esiteltyn systemiseen malliin siirtymistä. (Lahtinen, Männistö & Raivio 2017, 12.)

Työn merkityksellisyys ja vaikuttamismahdollisuudet työssä

Kuten tässä tutkimuksessa jo aiemmin määriteltiin, työn imuun kuuluu kolme piirrettä: tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen (Hakanen ym. 2012, 4–6). Tämän tutkimuksen aineistosta nousi useita esimerkkejä omistautumisesta. Esimerkiksi 90 prosenttia vastaajista oli halukkaita jatkamaan nykyisessä työssään, vaikka toisaalta kolmasosa vastaajista teki esimerkiksi ylitöitä ilman ylityökorvausta joka viikko tai useammin. Se, että tehdään ylitöitä ilman ylityökorvausta, mutta samanaikaisesti ollaan täysin halukkaita jatkamaan kyseisessä työssä, voidaan tulkita työlle omistautumiseksi. Uppoutumisesta kertoi muun muassa esimerkiksi se, että noin 80 prosenttia vastaajista oli jokseenkin tai täysin samaa mieltä väittämästä: ”Koen usein uppoutuvani työhöni ja se on mielekästä.” Tarmokkuus sen sijaan tuli ilmi muun muassa avointen kysymysten vastauksista. Vaikka työtä varjostivat erilaiset epäkohdat, kuten kiire, suuret asiakasmäärät ja haastavat asiakastapaukset,

työntekijät olivat valmiita ponnistelemaan onnistumisten eteen. Esimerkiksi noin 68 prosenttia vastasi lähtevänsä aamuisin mielellään töihin, vaikka noin 60 prosenttia vastasi tuntevansa usein, ettei voi tehdä työtään niin hyvin kuin haluaisi.

Tämän tutkimuksen perusteella lastensuojelutyöllä näyttää olevan suuri potentiaali työn imulle, jolla aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään olevan useita myönteisiä vaikutuksia niin organisaatiolle kuin työntekijöille (Hakanen ym. 2012, 4–6). Tämän tutkimuksen väittämien vastausjakaumien ja avointen kysymysten vastausten perusteella työn imua lastensuojelutyössä näyttävät tuottavan muun muassa työn kokeminen merkitykselliseksi ja se, että työssä saa vaikuttaa asioihin, jotka koetaan tärkeiksi. Jos työssä käydään pelkästään rahan vuoksi, työn motivaatio on ulkoinen ja motivaation vaikutus on kestoaltaan hyvin lyhyt. Sen sijaan sisäinen motivaatio on pysyvämpää. Sisäinen motivaatio kumpuaa muun muassa työn merkityksellisyydestä, joka ruokkii innostuneisuutta, luovuutta ja sitoutumista. (Herzberg 1976, 17–32; Manka 2011, 28.)

6.3 Tutkimusprosessin reflektio

Tutkimuksen luotettavuuden ja aineiston arviointi

Tämän tutkimuksen kyselyyn vastasi 63 Satakunnan alueella työskentelevää lastensuojelun työntekijää. Tutkimuksen suuntaa antava vastausprosentti oli noin 37 %. Syitä vähäiseen vastausmäärään saattaa olla useita. Alkulan, Pöntisen ja Ylöstalon (1994, 139) mukaan katoon vaikuttaa ehkä eniten tutkimuksen aihe ja erityisesti sen kiinnostavuus. Tämän tutkimuksen kadon pääsyyksi en kuitenkaan arvioisi aiheen kiinnostavuutta, koska yleisesti ottaen työntekijöitä ovat kiinnostuneita vastaamaan, kun tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita juuri heidän työtyytyväisyydestään. Lisäksi tämän voisi olettaa korostuvan juuri lastensuojelussa, jonka työntekijöiden työtyytyväisyyteen liittyen on ollut paljon uutisointia. Kadon suuruuteen vaikuttavat kuitenkin lukuisat muutkin yksityiskohdat, kuten lomakkeen pituus ja ammattimaisuus (Alkula, Pöntinen & Ylöstalo 1994, 140).

Suureen katoon on voinut johtaa muun muassa tapa, jolla tämän tutkimuksen aineistonkeruussa on lähestytty tutkimusjoukkoa. On mahdollista, että joko kyselylinkki, saateviesti tai molemmat eivät todellisuudessa ole välittyneet esimiehiltä heidän alaisilleen, jolloin jää

epäselväksi, tavoitettiin kaikki tutkimusjoukkoon kuuluneet ja millä tavoin. On myös epäselvää, lähettivätkö esimiehet muistutusviestit ja millä tavoin he ovat kannustaneet työntekijöitään vastaamaan kyselyyn, vaikka lähtökohtaisesti ei olekaan mitään syytä epäillä, etteivätkö esimiehet välittäisi kyselyä alaisilleen. On kuitenkin huomioitava, että mikäli työntekijät eivät ole saaneet saateviestiä, myös esimerkiksi se on voinut olla epäselvää, että vastaukset päätyvät anonyymisti ja ainoastaan tutkijalle, eivätkä esimiehet näe heidän vastauksiaan.

Yhtenä syynä voi olla myös tutkittavien kriittisyys tutkimusaihetta kohtaan. Voidaan ajatella, että tällaisella tutkimuksella ei ole kuitenkaan merkitystä tai että tutkimus ei kuitenkaan saa aikaa minkäänlaista muutosta. Toisaalta vastaavasti työhönsä tyytyväiset työntekijät ovat voineet ajatella, ettei heillä ole intressiä kyselyyn vastaamiseen, koska he eivät kaipaa muutosta. Lisäksi vaikka vastausaika oli kaksi viikkoa, on hyvin mahdollista, että työntekijä on esimerkiksi sairauden tai loman vuoksi poissa työstään koko kyseisen ajan, eikä siten tavoita kyselylinkkiä. Tai mikäli työntekijä on suurimman tai edes osan kyseisestä ajasta pois, hän ei mahdollisesti priorisoi työtyytyväisyyskyselyn täyttämistä muiden työtehtäviensä edelle. Työntekijöiden kiireellisyys ylipäättään voi olla yhtenä keskeisenä syynä vähäiseen vastausmäärään. Lastensuojelun sosiaalityön työkokemukseni mukaan työ on paikoitellen hyvinkin hektistä ja kiireistä, jolloin työn luonne on sellaista, jossa kyselyiden täyttäminen on usein viimesijaisia tehtäviä. Tätä tukisi myös se, että juuri työn määrällinen kuormitus nousi selvästi yhtenä tutkimuksen tuloksena.

Koska kysely on kohdistettu ainoastaan Satakunnan alueelle, tutkimus ei anna luotettavaa tietoa siitä, millainen lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyys on valtakunnallisesti. Otos ei myöskään sikäli ole luotettava valtakunnallisen tilanteen mittaamiseksi, koska lastensuojelussa työskentely eri puolilla Suomessa oletettavasti vaihtelee jonkin verran enemmän kuin pelkästään Satakunnan sisällä. Suomessa on väestöpohjaisesti mitattuna huomattavasti suurempiakin lastensuojelun organisaatioita kuin tutkimuksen suurimmat organisaatiot ja työskentely suurissa kaupungeissa eronnee muutenkin Satakunnan kunnissa työskentelystä. Vastaavasti lastensuojelutyö lienee pitkien etäisyyksien, pienempien organisaatioiden ja vähäisempien yhteistyökumppanien määrän vuoksi jonkin verran erilaista myös esimerkiksi Lapissa. Lisäksi lastensuojelun työntekijätilanteessa ja organisaatiokulttuureissa on oletettavasti jonkin verran suurempaa vaihtelua koko maan sisällä kuin

Satakunnassa. Toisaalta, koska kyselyyn vastattiin eri suuruisista kunnista ja useammista eri organisaatioista, voidaan tutkimuksen nähdä antavan ainakin viitteitä myös valtakunnallisesta lastensuojelua koskevasta työtyytyväisyydestä.

Tutkimuksen eettinen tarkastelu

Tutkimusetiikkaan liittyy muun muassa hyvät tieteelliset käytännöt, tutkittavien informointi ja anonymisointi, tutkijan vaitiolovelvollisuus ja tietosuojaperiaatteet. Eettisiä kysymyksiä voi liittyä useisiin tutkimuksenteon eri vaiheisiin aina tutkimuskohteen valinnasta tutkittavien kohteluun ja tutkimustulosten vaikutuksiin asti. (Kuula 2011, 2.) Tämä tutkimus toteutettiin yhteistyössä kaikkien osapuolten kanssa hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisesti. Ennen aineistonkeruuta kaikkiin tutkimuksen kohdeorganisaatioihin lähetettiin tutkimussuunnitelma ja tutkimuslupahakemus ja kaikista kymmenestä kohdeorganisaatioista saatiin myös kirjalliset tutkimusluvut. Tutkimukseen vastaaminen oli vapaaehtoista. Aineistonkeruussa tutkittavien anonymiteetin säilyttämiseen kiinnitettiin erityistä huomioita muun muassa siten, että tutkittavien nimeä ja työskentelykuntaa ei kysytty. Mikäli työskentelykunta olisi kysytty, olisin tutkimuksen tekijänä pystynyt yhdistämään joitakin työntekijöitä heidän vastauksiinsa, esimerkiksi johtavat sosiaalityöntekijät, joita tavallisesti on kussakin organisaatiossa vain yksi. Tarkan työskentelykunnan selvittäminen ei kuitenkin ollut tutkimuksen kannalta siinä määrin relevanttia, että joidenkin vastaajien anonymiteetin paljastuminen edes tutkijalle olisi ollut perusteltua. Lisäksi tarkan työskentelykunnan kysyminen olisi enemminkin saattanut pienentää vastausprosenttia ja vastausten luotettavuutta. Tutkimusaineistoa on käsitelty luottamuksellisesti ja tässä tutkimusraportissa olen pyrkinyt avaamaan tutkimuksen eri vaiheita, taustoja, analyysia ja tuloksia mahdollisimman kattavasti ja avoimesti. Ainoastaan sähköisenä datana oleva tutkimusaineisto hävitetään tutkimuksen ja tutkimusraportin valmistuttua, kuten tutkimussuunnitelmassa, tutkimuslupaa hakiessa ja kyselylomakelinkin saateviestissä on luvattu ja koska koen, että jotkin avointen kysymysten vastauksista saattaisivat vaarantaa vastaajien anonymiteetin.

Tutkimuksen aikana pohdin myös omaa rooliani ja motivaatiotani tämän tutkimuksen tekijänä. Yliopisto-opintojeni aikana on monesti tuotu esille, että tutkijan oma asema ja taustat vaikuttavat aina jossain määrin tutkimukseen. Yksi tutkimusaiheen valintaan johtaneista syistä oli varmasti oma kokemukseni lastensuojelun sosiaalityöntekijänä toimimisesta, sillä

tutkimusaiheen valinta tapahtui juuri kyseisen työsuhteen aikana. Läpi tutkimuksen pyrin kuitenkin lähestymään aihetta ennakkoluulottomasti ja tarkastellen myös itsessäni heräviä ajatuksia ja tunteita. Koen, etten kyselylomaketta laatiessani ole pyrkinyt vaikuttamaan vastauksiin ja että analyysiä tehdessäni olen noudattanut hyviä tieteellisiä käytäntöjä: yleistä huolellisuutta, rehellisyyttä, tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja esittämisessä sekä tulosten arvioinnissa. (Kuula 2011, 17–18.)

Prosessin reflektointi

Tämän tutkimuksen tekeminen oli itselleni noin kahden vuoden mittainen prosessi, joka opetti usealla tavalla. Prosessi oli suunniteltua pidempi muun muassa, koska osan aikaa sen tekemisestä toimin itse lastensuojelun sosiaalityöntekijänä ja koska esimerkiksi tutkimussuunnitelman laatimiseen, tutkimuslupien hakemiseen kaikista Satakunnan lastensuojelua järjestävistä organisaatioista ja aineistonkeruuseen kului yhteensä useita kuukausia. Itselleni tutkielma on antanut perspektiiviä tutkimuksen tekemisestä, Webropolin käytöstä, työtyytyväisyys ja -hyvinvointitutkimuksesta sekä lastensuojelun ja sen työntekijöiden tilasta valtakunnallisesti ja erityisesti Satakunnassa. Tutkimusaihe pysyi koko ajan kiinnostavana, joskin on myönnettävä, että kuluneen kahden vuoden aikana on ollut myös hetkiä, jolloin gradun tekeminen ei ole ollut kiinnostavampia elämänalueita. Valmistumishalukkuuden lisäksi itseäni on potkinut eteenpäin muun muassa tulkintani yhteiskunnan koventuneesta ilmapiiristä, jossa uusliberalistiset arvot, tehokkuusajattelu ja managerialismi ottavat tilaa siitä, mikä mielestäni sosiaalityössä ja lastensuojelussa on oleellista: ihmisten hyvinvointi, solidaarisuus, oikeudenmukaisuus ja yhdenvertaisuus. Nähdäkseni uusliberalistiset arvot heijastavat osaltaan esimerkiksi lastensuojelutyön alhaiseen arvostukseen, koulutusasteeseen nähden suhteellisen alhaisiin palkkoihin ja lastensuojelun budjetointiin, mikä näkyy esimerkiksi korkeina asiakasmäärinä. Nämä samat ilmiöt ilmenivät osittain myös tämän tutkimuksen tuloksista, vaikei tämän tutkimuksen perusteella voida tehdä minkäänlaisia johtopäätöksiä yhteiskunnallisen arvomaailman vaikutuksista esimerkiksi lastensuojelun budjetointiin. Oman näkökulmani halusin nostaa esiin, koska pohdintojeni mukaan myös tutkijan omat arvot ja mielenkiinnon kohteet saattavat vaikuttaa tutkimukseen ja mielestäni niiden näkyväksi tuominen lisää avoimuutta sekä on osa oman työn kriittistä tarkastelua.

Aineistonkeruun reflektio

Tutkimus tarkasteli lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyttä kohdennetusti Satakunnassa, eikä vain yhdessä organisaatiossa, koska olin kiinnostunut, onko työtyytyväisyydessä merkittävää vaihtelua riippuen lastensuojeluorganisaation suuruudesta. Lastensuojelutyötä tehdään erilaisissa puitteissa ja sitä tekevien työntekijöiden työnkuviissa on melko suurtakin vaihtelevuutta. Myös organisaatioiden toimintatavat vaihtelevat. Esimerkiksi pienemmällä paikkakunnilla sosiaalityöntekijän työnkuvaa saattaa lukeutua moni eri sosiaalityön alue ja työtehtävät, kuten aikuissosiaalityö, virka-ajan sosiaalipäivystys, lastensuojelu kaikkine osa-alueineen sekä sosiaalihuoltolain mukaiset palvelut. Samanaikaisesti suuremmilla paikkakunnilla, joissa työntekijöitä on enemmän, työntekijän tehtäväalue saattaa olla kohdennetumpi. Rajatun tehtävän kuvan voisi lähtökohtaisesti ajatella helpottavan työn fokuoimista ja siten vähentää työntekijän kuormittuneisuutta. Esimerkiksi Raumalla lastensuojelu on jaettu a) akuuttityöhön, johon kuuluu lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja lastensuojelutarpeen selvitykset sekä b) muutostyöhön, johon kuuluu lastensuojelun avo-, sijais- ja jälkihuolto. Kun taas pienemmällä paikkakunnilla, kuten Kokemäellä, sosiaalityöntekijät tekevät niin sanottua yhdenmuettyä sosiaalityötä, johon lukeutuu niin lastensuojelu- kuin aikuissosiaalityökin. Vielä tutkimuksen valmistuttuakin edellä kuvatu asetelman tutkiminen tuntuisi mielestäni mielenkiintoiselta, vaikka toisaalta on myös tutkimustuloksia, joiden mukaan mitä suurempi organisaatio on, sitä raskaammaksi työ koetaan henkisesti (Lehto & Sutela 2008, 65). Organisaation koon vaikutusta työtyytyväisyyteen ei kuitenkaan pystytty tämän tutkimuksen yhteydessä tutkimaan, koska tutkimuksen aineisto jäi niin pieneksi, ettei organisaatiomuuttujien vertailu olisi tuottanut luotettavaa tutkimustietoa.

Kaikkien tutkimuksen kohdeorganisaatioiden johtaville sosiaalityöntekijöille lähetyssä tutkimuslupahakemuksessa, tutkimussuunnitelmassa sekä tutkimuksen saatekirjeessä mainittiin, ettei työntekijöiden tarkkaa työskentelykuntaa kysytä, jotta tutkija ei voisi päätellä vastaajan henkilöllisyyttä tämän vastauksista ja täten työntekijän kynnys vastata kyselyyn rehellisesti olisi pienempi. Tutkimuksessa käytetty jako suuriin, keskisuuriin ja pieniin kuntiin on tehty organisaatioiden yhteenlasketun asukasmäärän perusteella, eikä pelkästään työskentelykunnan asukasmäärän perusteella. Näin esimerkiksi Honkajoella työskentelevän kuuluisi tutkimusasetelman puitteissa vastata työskentelevänsä keskisuuressa kunnassa, koska Honkajoki kuuluu Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymään, joka

asukasmäärältään lukeutuu keskisuuriin kuntiin. Tämä on kuitenkin voinut tuottaa epäselvyyttä tutkimusjoukossa, minkä johdosta esimerkiksi Honkajoella työskentelevä on saattanut vastata työskentelevänsä pienessä kunnassa, eikä keskisuuressa kunnassa. Siitäkin huolimatta, että kunkin vaihtoehdon (Suuri, keskisuuri ja pieni kunta) perässä on ollut lueteltuna kaikki tutkimuksessa vaihtoehtoon liitetyt kunnat. Näin ollen kysymys työskentelykunnasta ei ole täysin validi, mutta antaa kuitenkin viitettä siitä, minkä kokoisissa organisaatioissa tutkittavat työskentelevät.

Vastaajilta kului kyselylomakkeen täyttämiseen keskimäärin enemmän aikaa kuin olin etukäteen arvioinut, minkä pohdin saattaneen johtuneen muun muassa epäselvyyksistä kyselylomakkeen täyttämisen suhteen (ks. alaluku 4.3). Kyselylomakkeen viimeisessä avoimessa kysymyksessä, jossa sai kommentoida aihetta, tutkimusta, vastauksiaan tai antaa palautetta, ei kuitenkaan ollut merkittävästi palautetta, että kysely olisi ollut epäselvä. Vastauksissa oli yksi vastaus, jossa kommentoitiin, että sitä, että valmiit vastausvaihtoehdot eivät vastanneet vastaajan oikeita mielipiteitä useammassa kyselyn kohdassa, ja kaksi vastausta, joissa kommentoitiin sitä, että vastaaja koki vastanneensa toisinaan ristiriitaisesti. Seitsemän vastaajaa kommentoi, että aihe on tärkeä ja/tai on hyvä tai loistavaa, että tällaisia tutkimuksia tehdään. Viisi vastaajaa antoi kyselylomakkeesta positiivista palautetta, kuten että kysely oli hyvin tehty, siihen oli helppo vastata.

6.4 Tutkimuksen merkitys ammattikäytäntöjen, jatkotutkimuksen ja -toimenpiteiden kannalta

Vaikka tutkimusaineisto ($N=63$) ja suuntaa antava vastausprosentti (n. 37 %) jäivät suhteellisen pieniksi, antavat tutkimustulokset viitteitä lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyyden tilasta. Koska aineisto ja vastausprosentti jäivät odotettua pienemmiksi, avointen kysymysten vastausten rooli tutkimuskysymyksiin ratkaisemiseksi nousi merkittäväksi. Tuloksia voidaan hyödyntää lastensuojelun, sen työntekijöiden työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin kehittämisessä sekä jatkotutkimuksissa.

Tämän tutkimuksen perusteella merkittävimpänä lastensuojelutyön vaatimustekijöinä ilmeni johdon puutteellinen tuki, liiallinen työmäärä sekä työn alhainen arvostus ja palkkaus. Työtyytyväisyyttä tukevinä voimavaratekijöinä nousi sosiaalinen tuki, työn hallinta ja auto-

nomia sekä työn merkityksellisyys ja vaikuttamismahdollisuudet työssä. Kuten tässä tutkimusraportissa on tuotu jo usein aikaisemmin esiin, JD–R-mallin mukaiset vaatimus- ja voimavaratekijät ovat keskenään vuorovaikutuksessa. Lisäksi on huomioitava, että vaatimustekijät voivat toimia myös voimavaratekijöitä ja toisin päin. JD–R-mallin mukaan tyytyväisyyttä voidaan kehittää kohtuullistamalla vaatimustekijöitä ja/tai vahvistamalla voimavaroja. (Schaufeli & Bakker, 2004.) Tässä tutkimuksessa tehdyt havainnot lastensuojelutyön vaatimus- ja voimavaratekijöistä sekä niihin liittyvät esimerkkikehittämisen- ja muutostiedot on koottu taulukkoon 10.

Taulukko 10: Lastensuojelutyön vaatimus- ja voimavaratekijät sekä niihin liittyviä kehitysideoita

Vaatus- ja voimavaratekijät	Keinoja ja mahdollisuuksia
Johdon tuki	<ul style="list-style-type: none"> - ”Työnhyvinvointia tukeva johtaminen” - Lähiesimiesten ammatillinen tuen huomiointi - ”Läsnä oleva tukeminen”
Työmäärä	<ul style="list-style-type: none"> - Asiakasmäärien mitoittaminen - Työntekijäresurssien lisääminen - Systeeminen malli
Työn arvostus ja palkkaus	<ul style="list-style-type: none"> - Lastensuojelutyön näkyväksi tuominen - Palkkojen uudelleenarviointi
Sosiaalinen tuki	<ul style="list-style-type: none"> - Työntekijöiden vaihtuvuuden kuriin saaminen - Yhteisöllisyyden ja vuorovaikutteisuuden tukeminen - Työnohjaus - Selkeät ja yhteisesti laaditut ”pelisäännöt”
Työn hallinta ja autonomia	<ul style="list-style-type: none"> - Systeeminen malli - Vahvempi ammatillinen tuki
Työn merkityksellisyys ja vaikuttamismahdollisuudet työssä	<p>Huomioidaan lastensuojelutyön potentiaali työn imun kannalta:</p> <ul style="list-style-type: none"> - puututaan kuormitustekijöihin ja tehdään alasta houkutteleva

Eri puolella Suomea pilotoinnissa oleva systeemisen mallin periaatteet voivat vahvistaa joitakin tässä tutkimuksessa tehtyjä havaintoja voimavaratekijöistä, sillä mallissa on esimerkiksi pyrkimys kohti vuorovaikutteisempaa tiimipohjaista lastensuojelua, mikä voi vahvistaa voimavaratekijöitä ”sosiaalinen tuki” ja ”työn hallinta ja autonomia”. Sosiaalista tukea siten, että kun työtä tehdään enemmän tiimeittäin, työntekijä saanee paremmin työhönsä muiden työntekijöiden tuen. Ja mikäli näin on, on samalla potentiaalista, että työn hallinta paranee, kun vaativiin asiakastapauksiin on parempi mahdollisuus saada tukea ja vahvistusta, työ on jaetumpaa ja moniammatillisempaa. Silti kuten muun muassa Fagerström (2016, 4) on tuonut esiin, pelkästään systeemiseen malliin siirtyminen ei riittäne, vaan työn

ja mallin toimimiseksi laadukkaasti on myös oleellista kiinnittää huomioita lastensuojelun sosiaalityön asiakaskuorman rajaamiseen. Lisäksi se, että työn kuormittavuus helpottuisi systemisen mallin ja asiakasmäärien rajaamisen avulla, voisi vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä myös voisi vähentää kuormitusta ja vahvistaa työyhteisöjä. Työyhteisöjen sisäiset ristiriidat, jotka eivät tosin olleet yleisiä, vaativat myös puuttumista, sillä lähemmillaan niiden kuormittavuus voi olla erittäin raskasta, johtaa uupumukseen ja työn vaihtamiseen. Konfliktitilanteita voitaisiin lähestyä esimerkiksi johdon tai työnohjauksen keinoin tai yhteisesti laadittujen ”pelisääntöjen” avulla.

Kuten edellisessä kappaleessa toin esiin, systemisessä mallissa näyttää olevan potentiaalia työn hallinnan paranemiselle, mikä tämän tutkimuksen tulosten näyttäisi tarpeelliselta, koska vastauksista nousi esiin tarve vahvemmalle ammatilliselle tuella. Vastauksissa ammatillista tukea kaivattiin erityisesti lähiesimieltä, mitä voitaisiin pyrkiä kohentamaan muun muassa parantamalla lähiesimiesten substanssiosaamista sekä kehittämällä johtamista esimerkiksi työhyvinvointia tukevan johtamisen tai niin sanotun läsnä olevan johtamisen suuntaan. Toinen mahdollisuus vahvemmalle ammatilliselle tuella on myös systemisessä mallissa, jossa ammatillinen tuki kuitenkin jakautuu kuitenkin useamman työntekijän ja eri ammattinimikkeillä toimivien työntekijöiden harteille.

Lastensuojelutyöntekijät kokevat työnsä merkityksellisiksi, tärkeäksi ja mielenkiintoiseksi, mitä voitaisiin mahdollisesti jotenkin hyödyntää työn arvostuksen kohentamisessa, jota työntekijätkin itsekkin tutkimuksen perusteella kaipasivat. Tuntui järkeenkäyvältä, että työntekijät itse aktivoituisivat tuomaan työtänsä ja sen merkitystä näkyvämmäksi, koska monille muille yhteiskunnan toimijoille ja kansalaisille se saattaa olla edelleen suhteellisen tuntematonta.

Suosituksia lastensuojelun työtyytyväisyyden tutkimiseen

Tämä tutkimus oli tutkimusasetelmaltaan poikittaistutkimus, minkä johdosta on mahdollonta tehdä johtopäätöksiä tarkasteltujen muuttujien kehityskuluista tai syy-seuraussuhteista. Tyytyväisyyden eri indikaattoreiden ja työntekijän työolosuhteisiin liittyvien tekijöiden välisiä yhteyksiä olisi jatkossa syytä tarkastella myös pitkittäisasemalla. Tämä tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kvalitatiivisilla menetelmillä, kuten haastattelemalla,

olisi mahdollisesti voitu tarkastella tutkimuksen kohderyhmän kokemuksia työtyytyväisyydestä vielä yksilöllisemmin.

Yleensä työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia tutkitaankin kvantitatiivisesti. Itselleni yksi monista syistä juuri tämän tutkimuksen tutkimuskysymysten valintaan oli se, että olin lähtökohteisesti kiinnostuneempi tekemään kvantitatiivista kuin kvalitatiivista tutkimusta. Tutkimusprosessin aikana itselleni kuitenkin vahvistui ajatus, ettei kannata lähteä tekemään kategorista valintaa kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen välillä. Tässäkin tutkimuksessa tutkimuskysymysten ratkaisemisessa kyselylomakkeen avoimilla kysymyksillä oli suuri merkitys, eikä selvästikään olisi ollut kannattavaa rajata tutkimusta pelkästään kvantitatiiviseksi. Näin ollen voin jatkossakin suositella lastensuojelutyön työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin tutkimusta sekä kvantitatiivisin että kvalitatiivisin menetelmin.

Koska lastensuojelu elää tällä hetkellä ikään kuin monien muutosten murrosvaihetta ja koska työlle on aikaisempienkin tutkimusten mukaan ollut tyypillistä suuri työntekijöiden vaihtuvuus ja työntekijöiden kuormittuneisuus, on relevanttia tutkia työntekijöiden jaksamista ja tyytyväisyyttä jatkossakin. Kananoja (2019, 63–64) on selvitystyössään ehdottanut, että maakuntapohjaiseen ja systeemisen mallin mukaiseen lastensuojeluun siirtymisen jälkeen kuormitusta tulisi arvioida tiimikohtaisesti, mikä olisi myös uudenlainen ja perusteltu näkökulma aiheen tutkimiseksi lähitulevaisuudessa.

Loppusanat

Tutkimus puoltaa aikaisempien näkemystä siitä, että kasvavat asiakasmäärät ja henkilöstön vajaus kasvattavat työntekijöiden työtaakkaa, mikä lisää tyytymättömyyttä työhön. Näin ollen asiakasmäärän rajaaminen, henkilöstöresurssien lisääminen ja työn taakan jakaminen tiimien vastuulle kuulostavat myös tämän tutkimuksen tulosten kannalta perustelluilta ratkaisuilta lastensuojelutyön kuormittavuuden vähentämiseksi ja tehokkuuden parantamiseksi. LAPE-hankkeen systeeminen malli vaikuttaisi työtyytyväisyyden kannalta positiiviselta, mitä perustelen tämän alaluvun alkupuolella tekemieni tämän tutkimuksen ja aikaisempien tutkimusten peilauksen avulla. Näyttää kuitenkin siltä, että systeemisen mallin potentiaalisia hyötyjä on hankala saada täysin irti, mikäli mallin suhteen käy ainoastaan niin, että jo ennestään kuormittuneille lastensuojelun työntekijöille kasaantuu vain uusia

tehtäviä ilman, että tulee lisää resursseja. Lisäksi suosittelisin huomioimaan, että lasten-suojelutyön työtyytyväisyyttä ja -hyvinvointia kehittäessä on hyvä huomioida myös muita kuin tässä tutkimuksessa esiin nousseita mahdollisuuksia ja niiden rooleja työtyytyväisyyden ja -hyvinvoinnin kehittämisen kannalta, kuten työnohjaus, mentorointi, työsuojaus, konsultaatiomahdollisuudet, täydennyskoulutusmahdollisuudet ja työterveyshuolto.

LÄHTEET

Alkula, Tapani; Pöntinen, Seppo & Ylöstalo, Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. Porvoo: WSOY.

Antikainen-Juntunen, Eija (2009) Työturvallisuus. Julkaisuus Laura Yliruka, Juha Koivisto & Synnöve Karvinen-Niinikoski (toim.) Sosiaalialan työolojen hyvä kehittäminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 6. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 40–58.

Araneva, Mirjam (2016) Lapsen suojelu: toteuttaminen ja päätöksenteko : käsikirja lapsen asioista päättävälle. Helsinki: Talentum Pro.

Bakker, Arnold & Oerlemans, Wido (2011) Subjective Well-being in Organizations. Teoksessa Kim Cameron & Gretchen Spreitzer (toim.) Handbook of positive organizational scholarship. Oxford University Press, 178–189.

Baldschun, Andreas; Hämäläinen, Juha; Töttö, Pertti; Rantonen, Otso & Salo, Paula (2017) Job-strain and well-being among Finnish social workers: exploring the differences in occupational well-being between child protection social workers and social workers without duties in child protection. European Journal of Social Work 26 July 2017, 1-16.

Blomgren, Sanna; Karjalainen, Jouko; Karjalainen, Pekka; Kivipelto, Minna; Saikkonen, Paula & Saikku, Peppi (2016) Sosiaalityö, palvelut ja etuudet muutoksessa. Raportti 4/2016. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Brady, Marjatta (2009) Lapsuus, aikuisuus ja yhteiskunta. Teoksessa Marjatta Brady (toim.). Lastensuojelun ytimissä. Helsinki: Yliopistopaino. 17–46.

DePanfilis, Diane & Zlotnik, Joan Levy (2008) Retention of front-line staff in child welfare: A systematic review of research. Children and Youth Services Review, 30 (9), 995–1008.

Euroopan neuvoston yleissopimus ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi (SopS 63/1989). Luettu 28.2.2019.
https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FIN.pdf

Fagerström, Katarina (2016) Ihmissuhteita rakentava ja ylläpitävä lastensuojelu: Hackeyn malli ja systeeminen käytäntö lastensuojelutyössä. Työpaperi 42/2016. Helsinki: Terveysten ja hyvinvoinnin laitos.

Findikaattori (2019) Palkkojen kehitys. 6.2.2019. Viitattu 18.4.2019.
<https://findikaattori.fi/fi/13>

Forsberg, Hannele (2001) ”Palaverin päätyttyä pihisimme vihaista”. Väkipalta, auttajat ja kirjoitetut tunteet. Janus 9(1), 381–384.

Forsman, Sinikka (2010) Sosiaalityöntekijän jaksaminen ja jatkaminen lastensuojelussa – Henkilökohtaisen ja muodollisen uran rajapinnoilla. Tutkimushankkeen loppuraportti. Sosiaalityön tutkimuksen laitos ja tekijä, Tampereen yliopisto. Tampere University Press.

Hakalehto, Suvianna (2016 a) Johdatus lapsen oikeuksiin lastensuojelussa. Teoksessa Suvianna Hakalehto & Virve Toivonen (toim.). Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Helsinki: Helsingin Kamari. 22–27.

Hakalehto, Suvianna (2016 b) Lapsen oikeudellisen aseman kehitys lastensuojelulainsäädännössä. Teoksessa Suvianna Hakalehto & Virve Toivonen (toim.). Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Helsinki: Helsingin Kamari. 28–32.

Hakalehto, Suvianna (2016 c) Lastensuojelua koskeva sääntely ja päätöksenteko. Teoksessa Suvianna Hakalehto & Virve Toivonen (toim.). Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Helsinki: Helsingin Kamari. 33–39.

Hakanen, Jari (2005) Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Hakanen, Jari; Harju, Lotta; Seppälä, Piia; Laaksonen, Anna & Pahkin, Krista (2012) Kohti innostuksen spiraaleja. Innostuksen spiraali – Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Työterveyslaitos. Tampere: Juvenus Print. 4–6.

Hakanen, Jari; Peeters, Maria & Perhoniemi, Riku (2011) Enrichment processes and gain spirals at work and at home: A 3-year cross-lagged panel study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 8–30. The British Psychological Society.

Harris, Barbara & Leather, Phil (2012) Levels and Consequences of Exposure to Service User Violence: Evidence from Sample of UK Social Care Staff. *British Journal of Social Work* 42(5), 851–869.

Heikkilä-Tammi, Kirsi (2018) Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät – yhteisöllisyys. Luento 4.10.2018. Tampereen yliopisto.

Heino, Tarja; Hyry, Sylvia; Ikäheimo, Salla; Kuronen, Mikko & Rajala, Rika (2016) Lasten kodin ulkopuolelle sijoittamisen syyt, taustat, palvelut ja kustannukset. HuosTa-hankkaan (2014–2015) päätulokset. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos.

Heinonen, Hanna & Sinkko, Päivi (2009) Sosiaalityöntekijä lastensuojeluprosessia johtamassa. Teoksessa Suvianne Hakalehto & Virve Toivonen (toim.). Lapsen oikeudet lastensuojelussa. Helsinki: Helsingin Kamari.

Heinonen, Hanna (2016) Esipuhe. Teoksessa Saana Pukkio & Tiia Hipp (toim.) Mikä jälki jää? Opas lastensuojelun jälkihuoltotyöhön. Helsinki: Lastensuojelu Keskusliitto.

Herzberg, Frederick (1976) One more time: How do you motivate employees? Teoksessa Michael Gruneberg (toim.). *Job Satisfaction – A Reader*. Lontoo: Macmillan,

Honkonen, Teija; Lindström, Kari & Kivimäki, Mika (2003) Psykososiaalinen työkuormitus mielenterveyden häiriöiden etiologiassa. *Duodecim*, 119(14).

Huhtala, Mari (2013) Toimivat hyveet: Eettinen organisaatiokulttuuri työhyvinvoinnin ja henkilökohtaisten työtavoitteiden kontekstina. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 11 (3). Työelämän tutkimusyhdistys ry. Saarijärvi Offset oy. 223–227.

Jaakkola, Helana (2014) Lastensuojelun kriisiviestejä. Sosiaalialan edunvalvonta ja ammattilehti Talentia, 5/2014. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki: PunaMusta Oy.

Juhila, Kirsi (2006) Sosiaalityöntekijöinä ja asiakkaina. Sosiaalityön yhteiskunnalliset tehtävät ja paikat. Tampere: Vastapaino.

Juby, Cindy & Scannapieco, Maria (2007) Characteristics of Workload Management in Public Child Welfare Agencies. Administration in Social Work, 31(3), 95-109.

Kananoja, Aulikki & Ruuskanen, Kristiina (2019) Selvityshenkilöiden ehdotukset lastensuojelun toimintaedellytysten ja laadun parantamiseksi. Loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2019:4. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kantola, Anne (2018) Paraisten lasten-suojelun hätätila jatkuu: yhtäkään pätevää työn-hakijaa ei ilmaantunut – ”Mietityttää, miten tilanne on päässyt näin äärimmäiseen vaiheeseen”. Helsingin Sanomat. 12.4.2018. <https://www.hs.fi/kotimaa/art-2000005639549.html>. Viitattu 5.6.2018.

Karman, Ella (2016) Vaikutusmahdollisuudet ja työtyytyväisyys. Työaikajoustot ja työn sisältöön vaikuttaminen työtyytyväisyyden ennustajina. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Sosiaalipsykologian pro gradu -tutkielma.

Kaski, Satu (2013) Urheiluvalmentajien työhyvinvointi Suomessa. Akateeminen väitöskirja. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Tampereen yliopisto. Tampere: Suomen Yliopistopaino – Juvenes Print.

Kasurinen, Riina (2017) Ylen kysely: Lastensuojelu on suurissa ongelmissa ympäri Suomen – pahimmillaan yksi ihminen hoitaa 140 lapsen asioita. Yle uutiset 24.11.2017. <https://yle.fi/uutiset/3-9944714>. Viitattu 5.6.2018.

Keinänen, Milja; Pitkäaho, Taina & Vehviläinen-Julkunen, Katri (2015) Hoitohenkilöstön työtyytyväisyys perinattalihoidossa. *Hoitotiede – Journal of Nursing Science*, vol. 27, nro 4: 286–297. Helsinki: Sairaanhoitajien koulutussäätiö 2015.

Kivimäki, Mika; Nyberg, Solja T; Batty, G. David; Fransson, Eleonor I; Heikkilä, Katriina; Alfredsson, Lars; Bjorner, Jakob B; Borritz, Marianne; Burr, Hermann; Casini, Annalisa; Clays, Els; De Bacquer, Dirk; Dragano, Nico; Ferrie, Jane E; Geuskens, Goedeke A; Goldberg, Marcel; Hamer, Mark; Hoofman, Wendela E; Houtman, Irene L; Joensuu, Matti; Jokela, Markus; Kittel, France; Knutsson, Anders; Koskenvuo, Markku; Koskinen, Aki; Kouvonen, Anne; Kumari, Meena; Madsen, Ida E.H; Marmot, Michael G; Nielsen, Martin L; Nordin, Maria; Oksanen, Tuula; Pentti, Jaana; Rugulies, Reiner; Salo, Paula; Siegrist, Johannes; Singh-Manoux, Archana; Suominen, Sakari B; Väänänen, Ari; Vahtera, Jussi; Virtanen, Marianna; Westerholm, Peter J.M; Westerlund, Hugo; Zins, Marie; Steptoe, Andrew & Theorell, Töres (2012) Job strain as a risk factor for coronary heart disease: a collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*. Volume 380, Issue 9852, 1491–1497.

Koivumäki, Jaakko (2008) Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.

Lahtinen, Pia; Männistö, Leena & Raivio, Marketta (2017) Kohti suomalaista systeemiä lastensuojelun toimintamallia. Keskeisiä periaatteita ja reunaehdoja. Työpaperi 7/2017. Terveystieteiden tutkimuskeskus. Helsinki: Juvenes Print – Suomen Yliopistopaino Oy.

Lakialoite LA 104/2018 vp. Lakialoite laiksi lastensuojelulain 13 b §:n muuttamisesta.
https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lakialoite/Documents/LA_104+2018.pdf. Viitattu
18.3.2019.

Laki lapsen huollosta ja tapaamisoikeudesta 361/1983, luettu 6.12.2017.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1983/19830361>

Laki sosiaalihuollon ammattihenkilöistä 817/2015, luettu 15.6.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150817>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 812/2000, luettu 15.6.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Lastensuojelulaki 417/2007, luettu 15.6.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Lee, Ahyoung; Kim, HaeJung; Faulker, Monica; Gerstenblatt, Paula & Travis, Dnika J.
(2018) Work Engagement Among Child-Care Providers: An Application of the Job Demands-Resources Model. Child & Youth Care Forum, vol. 48 (1), 77–91.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint.

LsL – Lastensuojelulaki 30.12.2014/1302, luettu 15.6.2018.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>

Mamia, Tero (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.). Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Helsinki University Press, 20–55.

Mamia, Tero (2014) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät 16.9.2014. Luento. Tampereen yliopisto, Porin yksikkö.

Manka, Marja-Liisa (2011) Työnilo. Helsinki: WSOYpro Oy.

Manninen, Maaret (2018) Asiakasväkivalta lastensuojelun sosiaalityössä. Jyväskylän yliopisto. Humanistis-yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Matela, Kari (2009) Viihtyvät ja vaihtuvat – Lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden työssä pysymiseen ja työstä lähtemiseen vaikuttavat tekijät. Lisensiaatintutkimus. Erikoissosiaalityöntekijän koulutus. Sosiaalityön laitos. Lapin yliopisto.

McMahon, Anthony (2018) Damned if you do, damned if you don't – Working in Child Welfare. Routledge Revivals. Abingdon, Oxon: Routledge, Taylor & Francis Group.

Mena, Kristin Cotter & Bailey, Jo Daugherty (2007) The effects of the supervisory working alliance on worker outcomes. Journal of Social Service Research, 34(1), 55-65.

Metsämuuronen, Jari (2000, a) Metodologian perusteet ihmistieteissä. Metodologia -sarja 1. Vöru, Viro: Jaabes OÜ.

Metsämuuronen, Jari (2000, b) Mittarin rakentaminen ja testiteorian perusteet. Metodologia -sarja 6. Vöru, Viro: Jaabes OÜ.

Metsämuuronen, Jari (2002) Tilastollisen kuvauksen perusteet. Metodologia- sarja 2. 2. uudistettu painos. Sri Lanka: Sridevi Printers (Pvt) Ltd.

Mäkikangas, Anne; Feldt, Taru & Kinnunen, Ulla (2005) Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Ulla Kinnunen, Taru Feldt & Saija Mauno (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. PS-Kustannus. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Mäkinen, Jaana-Piia; Bordi, Laura; Heikkilä-Tammi, Kirsi; Seppänen, Sanna ja Laine, Nina (2014) Psykososiaalisiin kuormitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus Suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:18. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015 a) Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjänä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Työelämän tutkimus 13:1, 3–19.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015 b) Work-related well-being among Finnish frontline social workers in an age of austerity. Jyväskylä studies in education, psychology and social research. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Niiranen, Vuokko; Seppänen-Järvelä, Riitta; Sinkkonen, Merja & Vartiainen, Pirkko (2010) Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Oksanen, Tuula (2009) Workplace Social Capital and Employee Health. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja D, osa 876. Helsinki: Edita Prima Oy.

Ollikainen, Tapio (2016) Lastensuojelun alimitoitus syynissä. Sosiaalialan edunvalvonta ja ammattilehti Talentia, 5/2016. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki: PunaMusta Oy.

Partanen, Hanna-Mari & Tynkkynen, Elina (2012) Tutkimus aikuissosiaalityön ja lastensuojelun avohuollon sosiaalityöntekijöiden työnhyvinvoinnista. Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Paunonen, Reetta (2017) Yli 1000 nimen kannanotto huutaa huolta lastensuojelun surkeasta tilasta - ”Meillä on hirveä hätä”. Iltalehti 20.11.2017. https://www.iltalehti.fi/kotimaa/201711192200540775_u0.shtml. Viitattu 5.6.2018.

Pehkonen, Aini & Väänänen-Fomin, Marja (2011) Arvojen ja etiikan dilemma sosiaalityössä. Teoksessa Aini Pehkonen & Väänänen-Fomin Marja (toim.) Sosiaalityön arvot ja etiikka. Jyväskylä: PS-kustannus.

PL – Perustuslaki 11.6.1999/731, luettu 15.6.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731#L1P2>

Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymä (2018) <http://www.eposa.fi/>. Viitattu 18.9.2018.

Porin kaupunki (2018) Sosiaalipäivystys. <https://www.pori.fi/sosiaali-ja-terveys/ensiapu-ja-paivystys/sosiaalipaivystys>. Viitattu 18.9.2018.

Preston, Mark S. (2015) Case manager job strain in public child welfare agencies: Job demands and job control's additive effects, and instrumental feedback's mediating role. *Children and Youth Services Review* 54, 30–40.

Pukkio, Saana & Hoikkala, Susanna (2016) Jälkihuolto kasvun ja itsenäistymisen tukena. Teoksessa Teoksessa Saana Pukkio & Tiia Hipp (toim.) Mikä jälki jää? Opas lastensuojelun jälkihuoltotyöhön. Helsinki: Lastensuojelu Keskusliitto, 6–24.

Puustinen-Korhonen, Aila (2013) Lastensuojelun kuntakyselyn 2012 tulokset. Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

Puustinen-Korhonen, Aila (2018) Lastensuojelun 2017 kuntakyselyn tuloksia. Tiedotustilaisuusraportti. Suomen kuntaliitto 1.2.2018. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Lastensuojelun%20kuntakyselyn%20keskeisimm%C3%A4t%20tulokset%20_raportti%201022018_LIITE_.pdf. Viitattu 18.3.2019.

Pöyhönen, Terhi (1975) Työtyytyväisyys – teoreettinen tarkastelu. Työtyytyväisyyden eli työssä viihtymisen luonne, mittaaminen, syyt ja seuraukset. Helsingin: Työterveyslaitos.

Radey, Melissa & Wilke, Dina J. (2018) Client-Perpetrated Violence Among Frontline Child Welfare Workers. *Journal of Interpersonal Violence* 1–21. Tallahassee: College of Social Work, Florida State University.

Rajala, Terhi (2017) Ehkäisevä lastensuojelu lainsäädännössä ja käytännössä. Tapaustutkimus Hämeenlinnan kaupungin palveluissa. Pro gradu -tutkielma. Oikeustieteiden laitos. Itä-Suomen yliopisto.

Reikko, Kai; Salonen, Kari & Uusitalo, Ilkka (2010) Puun ja kuoren välissä – Lähijohtajuus sosiaali- ja terveysalalla. Turun ammattikorkeakoulun tutkimuksia 41. Tampere: Juvenes Print Oy.

Rinta-Tassi, Minna (2018) Lastensuojelun karu totuus: Yhdellä sosiaalityöntekijällä asiakkaana jopa 130 lasta. Yle uutiset. 1.2.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-10052585>. Viitattu 5.6.2018.

Riska, Elianne & Wrede, Sirpa (2004) Kuka on kestävä sairaanhoitaja? Teoksessa Lea Henriksson & Sirpa Wrede (toim.) Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 41–62.

Rousu, Sirkka (2018) Uusi lastensuojelu kehittyy monien kulttuurien ristipaineissa. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 12.9.2018.

Saikkumäki, Peppi & Kuivalainen, Susan (2013) Toimeentulotukityö kunnissa – Organisointi, työnjako ja kokemukset. Teoksessa Susan, Kuivalainen (toim.) Toimeentulotuki 2010–luvulla: Tutkimus toimeentulotuen asiakkuudesta ja myöntämiskäytännöistä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 9/2013, 115–147.

Schaufeli, Wilmar & Bakker, Arnold (2004) Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.

Schneider, Anna; Hornung, Severin; Weigl, Matthias; Glaser, Jürgen & Angerer, Peter (2017) Does it matter in the long run? Longitudinal effects and interactions in the differen-

tiated job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26:5, 741–754.

Spector, Paul (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publication. 2–5.

Stenman, Päivi; Kivimäki, Mika; Paasivaara, Leena; Salo, Paula & Vähäkangas, Pia (2015) Henkilöstön työtyytyväisyys vanhustenhuollossa – kohti kuntoutumista edistävän hoitotyön toimintamallin käyttöönottoa. *Hoitotiede – Journal of Nursing Science*, vol. 27, nro 1: s. 31-42. Helsinki: Sairaanhoitajien koulutussäätiö 2015.

Suomen virallinen tilasto: Väestörakenne. Väkiluku sukupuolen mukaan alueittain sekä väestömäärän muutos 31.12.2017, Laatuseloste: Väestörakenne 2017. Helsinki: Tilastokeskus.

http://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin__vrm__vaerak/statfin_vaerak_pxt_006.px/?rxid=38d65deb-1100-4982-bf35-6da436fd89b1. Viitattu: 17.9.2018.

Talentia (2019) Mitoitus. Viitattu 15.3.2019. <https://www.talentia.fi/tyoelamainfo/hyvan-tyopaikan-kriteerit/mitoitus/>

Tampereen yliopisto. Tutkimuslupa. Viitattu 12.12.2017. <http://www2.uta.fi/tutkimus/tutkimuksen-etiikka/ihmistieteiden-eettinen-ennakkoarviointi/tutkimuslupa>

Taskinen, Sirpa (2010) *Lastensuojelulain soveltaminen*. Helsinki: WSOYpro.

Tham, Pia (2007) Why they are leaving? Factors Affecting Intention to Leave Among Social Workers in Child Welfare. *British Journal Of Social Work* 37 (7), 1225-1246.

THL (2015) Uusi sosiaalihuoltolaki ja lastensuojelulain muutokset. Lastensuojelun käsikirja. Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinninlaitos. https://thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/ajankohtaista/uutisia-ja-tiedotteita/tiedote/-/asset_publisher/wjmy8FVFVgeq/content/uusi-sosiaalihuoltolaki. Viitattu 15.6.2018.

Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet.fi (2019) Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 18.3.2019.

<https://sotkanet.fi/sotkanet/fi/taulukko/?indicator=s84qttY1co43BwA=®ion=s07MBAA=&year=sy6rss7S0zUEAA==&gender=t&abs=f&color=f&buildVersion=3.0-SNAPSHOT&buildTimestamp=201802280718>

Tilastokeskus (2011) Naiset aiempaa vaativammissa tehtävissä – palkkapussi ennallaan. Viitattu 29.1.2019. https://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-09-06_001.html?s=0

Tilastokeskus. Kuntien avainluvut muuttujina. Viitattu 11.12.2017. https://pxnet2.stat.fi/PXWeb/pxweb/fi/Kuntien_avainluvut/Kuntien_avainluvut__2017/kuntien_avainluvut_2017_viimeisin.px/table/tableViewLayout1/?rxid=444223df-f91c-4479-891f-5dcd50b983d2

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) Sisällönanalyysi. Kokonaisuudesta Anita Saaranen-Kauppinen & Anna Puusniekka. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. Viitattu 6.3.2019. https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_2.html

Valvira (2014) Valtakunnallinen lastensuojelun henkilöstöselvitys. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto (Valvira). Selvityksiä 1:2014. https://www.valvira.fi/documents/14444/22511/Lastensuojelun_henkilostonselvitys.pdf

Väisänen, Reetta (2018) Työhyvinvointi sosiaalityön muuttuvassa toimintaympäristössä – Diskurssianalyttinen tutkimus sosiaalityön lähijohtajien työhyvinvointia huomioivasta muutosjohtamisesta. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden tiedekunta. Sosiaalityön pro gradu -tutkielma.

Warr, Peter (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193–210.

Westman, Mina (2001) Stress and strain crossover. Teoksessa Human Relations, 54. 717–751. Viitattu 18.6.2018.
<http://journals.sagepub.com/helios.uta.fi/doi/pdf/10.1177/0018726701546002>

YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista (LOS), SopS 59–60/1991. Luettu 28.2.2019.
https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS_A5fi.pdf

Liite 1: Kyselylomake

Lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyys Satakunnassa

I Henkilö- ja työsuhdetiedot

1. Sukupuoli: *

- ☐ Nainen
- ☐ Mies
- ☐ Muu

2. Ikäsi:

*

3. Mikä on korkein suorittamasi tutkinto? *

- ☐ Tohtorin tutkinto, pääaineena sosiaalityö
- ☐ Tohtorin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö, mikä:
- ☐ Tieteellinen lisensiaattitutkinto, pääaineena sosiaalityö
- ☐ Ammatillinen lisensiaattitutkinto (erikoissosiaalityöntekijän koulutus)
- ☐ YTM, VTM, sosiaalityö pääaineena
- ☐ Maisterin tutkinto, muu pääaine kuin sosiaalityö, mikä:
- ☐ Kandidaatin tutkinto, pääaineena sosiaalityö
- ☐ Kandidaatin tutkinto, pääaineena jokin muu kuin sosiaalityö, mikä:
- ☐ Ylempi AMK-tutkinto
- ☐ Alempi AMK-tutkinto (esim. sosionomi)
- ☐ Alempi korkeakoulututkinto (esim. sosiaalihuoltaja-tutkinto)
- ☐ Toisen asteen tutkinto
- ☐ Ylioppilastutkinto
- ☐ Joku muu, mikä:

4. Valmistumisvuotesi (korkein suorittamasi tutkinto): *

- ☐ 1980 tai aikaisemmin
- ☐ 1981–1985
- ☐ 1986–1990
- ☐ 1991–1995
- ☐ 1996–2000
- ☐ 2001–2005
- ☐ 2006–2010
- ☐ 2011–2015
- ☐ 2016 tai myöhemmin

5. Jos olet suorittanut jonkin korkeamman tutkinnon kuin YTM (pääaineena sosiaalityö), mutta sinulla on myös kyseinen tutkinto, milloin olet suorittanut sen?

- ☐ 1980 tai aikaisemmin
- ☐ 1981–1985
- ☐ 1986–1990
- ☐ 1991–1995
- ☐ 1996–2000
- ☐ 2001–2005
- ☐ 2006–2010
- ☐ 2011–2015
- ☐ 2016 tai myöhemmin

6. Jos opintosi ovat kesken, mitä tutkintoa suoritat:

Tutkimuksessa Satakunnan lastensuojelua tuottavat viranomaisorganisaatiot on jaettu asukasluvun mukaan kolmeen.

7. Missä seuraavista työskentelet? *

- ☐ Suuret kunnat (*Porin kaupunki, Rauman kaupunki*)
- ☐ Keskisuuret kunnat (*Euran kunta, Eurajoen kunta, Huittisten kaupunki, Pohjois-Satakunnan peruspalvelukuntayhtymä*)
- ☐ Pienet kunnat (*Harjavalan kaupunki, Kokemäen kaupunki, Nakkilan kunta, Säkylän kunta*)
- ☐ Satakunnan sosiaalipäivystys

8. Mikä on tämänhetkinen tehtävänimikkeesi? *

- ☐ Johtava sosiaalityöntekijä / lastensuojelun päällikkö tmv.
- ☐ Sosiaalityöntekijä
- ☐ Lastenvalvoja
- ☐ Sosiaaliohjaaja
- ☐ Perhetyöntekijä
- ☐ Perheohjaaja
- ☐ Palveluohjaaja
- ☐ Muu nimike, mikä:

9. Työ-/virkasuhteesi voimassaolo: *

- ☐ Määräaikainen
- ☐ Toistaiseksi voimassaoleva / vakituinen

10. Työ-/virkasuhteesi luonne: *

- ☐ Kokoaikainen
- ☐ Osa-aikainen, osa-aikaisuuden syy (esim. osa-aikaeläke tms.):

Jos tehtävänimikkeesi on sosiaalityöntekijä, johtava sosiaalityöntekijä tai muu niihin rinnastettava, vastaa kysymykseen 11. Jos ei, siirry kysymykseen 12.

11. Mitä työtehtäviä työhösi kuuluu? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- ☐ Lastensuojelun avohuolto
- ☐ Lastensuojelun sijaishuolto
- ☐ Lastensuojelun jälkihuolto
- ☐ Esimiestyö
- ☐ Aikuissosiaalityö
- ☐ Lapsiperheiden aikuissosiaalityö
- ☐ Lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit
- ☐ Lastenvalvojan tehtävät
- ☐ Päihdesosiaalityö
- ☐ Sosiaalipäivystys
- ☐ Sosiaalihuoltolain mukaisista palveluista päättäminen
- ☐ Koulun sosiaalityö
- ☐ Sosiaalityön kehittämistyö
- ☐ Muita tehtäviä, mitä?

Jos tehtävänimikkeesi on sosiaaliohjaaja, perhetyöntekijä muu niihin rinnastettava, vastaa kysymykseen 12.
Jos ei, siirry kysymykseen 13.

12. Mitä työtehtäviä työhösi kuuluu? Voit valita useita vaihtoehtoja.

- ☐ Lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit
- ☐ Sosiaalihuoltolain mukaisista palveluista päättäminen
- ☐ Esimiestyö
- ☐ Palveluohjaus
- ☐ Perhetyö / ennaltaehkäisevä perhetyö
- ☐ Ryhmätoiminnan ohjaus
- ☐ Sosiaaliohjaus
- ☐ Sosiaalipäivystys
- ☐ Sosiaalinen kuntoutus
- ☐ Vertaisryhmätoiminnan ohjaus
- ☐ Muita työtehtäviä, mitä?

13. Mikä on pääasiallinen tehtäväalueesi? Valitse 1-3 vaihtoehtoa tärkeysjärjestyksessä (1=tärkein). *

Yhdennetty sosiaalityö (työskentely kaikkien asiakasryhmien kanssa)	Valitse ▼
Kaikki lastensuojelutyö (sekä avo-, sijaishuolto että jälkihuolto)	Valitse ▼
Lastensuojelun avohuolto	Valitse ▼
Lastensuojelun sijaishuolto	Valitse ▼
Lastensuojelun jälkihuolto	Valitse ▼
Lastenvalvojan työ	Valitse ▼
Aikuissosiaalityö	Valitse ▼
Päihdesosiaalityö	Valitse ▼
Sosiaalipäivystys	Valitse ▼
Lastensuojeluilmoitusten vastaanotto ja selvitykset tai palvelutarpeen arvioinnit	Valitse ▼
Esimiestyö	Valitse ▼
Koulun sosiaalityö	Valitse ▼
Sosiaaliohjaus	Valitse ▼
Sosiaalityön kehittämistyö	Valitse ▼
Palveluohjaus	Valitse ▼
Palveluiden kehittäminen	Valitse ▼
Perhetyö	Valitse ▼
Joku muu	Valitse ▼

14. Jos valitsit "Joku muu", mikä muu on pääasiallinen tehtäväalueesi?

15. Tähän voit tarkentaa pääasiallista tehtäväaluetta:

16. Kauanko olet työskennellyt nykyisessä tehtävässäsi? *

- ☐ Alle vuoden
- ☐ 1–2 vuotta
- ☐ 3–5 vuotta
- ☐ 6–10 vuotta
- ☐ Yli 10 vuotta

17. Työkokemuksesi sosiaalityön tehtävissä yhteensä: *

- ☐ Alle vuosi
- ☐ 1–2 vuotta
- ☐ 2–5 vuotta
- ☐ 6–10 vuotta
- ☐ 11–15 vuotta
- ☐ 16–20 vuotta
- ☐ Yli 20 vuotta

18. Työkokemuksesi lastensuojelun viranomaistehtävissä yhteensä: *

- ☐ Alle vuosi
- ☐ 1–2 vuotta
- ☐ 3–5 vuotta
- ☐ 6–10 vuotta
- ☐ 11–15 vuotta
- ☐ 16–20 vuotta
- ☐ Yli 20 vuotta

Tallenna ja jatka myöhemmin

Seuraava

Lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyys Satakunnassa

II Työn määrä ja luonne

19. Kuinka monta lastensuojelun asiakasta sinulla on arviolta tällä hetkellä yhteensä? *

- ☐ Alle 20
- ☐ 21–30
- ☐ 31–40
- ☐ 41–50
- ☐ 51–60
- ☐ Yli 60
- ☐ En ole yhdenkään lastensuojeluasiakkaan vastuusosiaalityöntekijä
- ☐ En osaa sanoa

20. Kuinka monta sosiaalihuoltolain mukaisia palveluita saavaa asiakasta sinulla on arviolta tällä hetkellä? *

- ☐ Alle 10
- ☐ 11–20
- ☐ 21–30
- ☐ 31–40
- ☐ 41–50
- ☐ 51–60
- ☐ Yli 60
- ☐ Vastuullani ei ole yhtään pelkästään SHL:n mukaisia palveluita saavaa asiakasta
- ☐ En osaa sanoa

21. Montako lastensuojelutarpeen selvitystä ja/tai palvelutarpeen arviota sinulla on tällä hetkellä meneillään/kesken? *

- ☐ 0–10
- ☐ 11–20
- ☐ 21–30
- ☐ 31–40
- ☐ Yli 40
- ☐ Vastuullani ei ole yhtään palvelutarpeen arviota tai lastensuojelutarpeena selvitystä
- ☐ En osaa sanoa

22. Esimies / johtaja; ilmoita tässä alaistesi lukumäärä:

23. Kuinka usein teet ylityötä? *

- ☐ Lähes päivittäin
- ☐ Viikoittain
- ☐ Useamman kerran kuukaudessa
- ☐ Harvemmin
- ☐ En juuri koskaan

24. Kuinka usein teet ylityötä ilman ylityökorvausta? *

- ☐ Lähes päivittäin
- ☐ Viikoittain
- ☐ Useamman kerran kuukaudessa
- ☐ Harvemmin
- ☐ En juuri koskaan

Tallenna ja jatka myöhemmin

Edellinen

Seuraava

Lastensuojelun työntekijöiden työtyytyväisyys Satakunnassa

III Työorganisaatio ja työolosuhteet

25. Työnohjaukseni on järjestetty: *

- ☐ Kyllä
- ☐ Ei

26. Osallistun työnohjaukseen: *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

27. Työolosuhteet: Kuinka tyytyväinen olet seuraaviin asioihin työpaikallasi? *

[illegible]

28. Organisaatiokulttuuri: Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä? *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En ole samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1) Työpaikkani ilmapiiri on kannustava ja tukeva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Työpaikallani on mukava ja rento ilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Työntekijöitä kannustetaan kehittämään työtään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Tiedonkulku työpaikallani on toimivaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Työntekijöistä huolehditaan hyvin työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Johto on kiinnostunut työntekijöiden hyvinvoinnista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Käytännön asiat hoituvat työpaikallani sujuvasti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Yhteistyö organisaationi muiden osastojen työntekijöiden kanssa on sujuvaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Saan mielestäni työskennellä tarpeeksi työpareittain.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Työtehtäväni ovat selkeästi määriteltyjä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Saan osallistua työpaikkani arvojen laadintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Työpaikallani ihmiset työskentelevät oikeissa (heille sopivissa) työtehtävissä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Statuserot / hierarkisuus työpaikallani ei ole häiritsevää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. Kuinka monta henkilöä lähityöyhteisösi kuuluu sinun itsesi lisäksi? *

30. Mikä on lähityöyhteisösi kollegoiden lukumäärä (Kollega = saman tapaista työtä tekevä)? *

31. Työyhteisö: Valitse mielestäsi sopivin vastausvaihtoehto seuraaviin lähityöyhteisöäsi ja työtovereitasi koskeviin väittämiin. *

[illegible]

32. Lähijohtaminen: Kerro mielipiteesi seuraavista väittämistä. *

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En ole samaa, enkä eri mieltä	Jokseenkin eri meiltä	Täysin eri mieltä	En osaa sanoa
1) Saan lähiesimieheltäni tarvitsemiä ammatillisen tuen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Arvioni asiakastilanteesta on usein lähiesimieheni kanssa samansuuntainen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Lähiesimieheni kannustaa ilmaisemaan eriäviä mielipiteitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Lähiesimieheni tukee minua kehittämään valmiuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Lähiesimieheni ottaa ongelmat viipymättä käsiteltäväkseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon henkilöstöjohtamisessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Luotan täysin lähiesimieheni ammattitaitoon asajohtamisessa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Lähiesimieheni pitää minut ajan tasalla työhöni vaikuttavista asioista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Lähiesimieheni jakaa työtehtävät tasapuolisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Lähiesimieheni kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Minulla on hyvä suhde lähiesimieheeni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Lähiesimieheni on aidosti kiinnostunut mielipiteistäni ja näkemyksistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Saan lähiesimieheltäni tunnustusta työsuorituksistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Saan lähiesimieheltäni riittävän usein rakentavaa palautetta työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tallenna ja jatka myöhemmin

Edellinen

Seuraava

V Työtyytyväisyys ja -hyvinvointi ja halu vaihtaa työtä

[illegible]

35. Työhyvinvointi: Kuinka usein työhösi liittyen on esiintynyt / esiintyy seuraavia tilanteita? *

	Hyvin usein	Melko usein	Joskus	Melko harvoin	Hyvin harvoin tai kerran	Ei koskaan	En osaa sanoa
1) Olen joutunut väkivallan uhriksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Minua on uhkailtu väkivallalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Kohtaan työssäni asioita, jotka koen henkisesti raskaiksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Joudun toimimaan omien arvojeni vastaisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Asiakkaiden ja hallinnon tai esimiehen eriävät odotukset asettavat minut ristiriitatilanteeseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6) Aamulla herättyäni minua ei huvittaisi lähetä töihini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7) Minua ei huvittaisi tavata asiakkaita.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8) Minun on tehtävä työt tavalla, jota en itse pidä parhaimpana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9) Minua huolestuttaa asiat, joita en ole työssäni ehtinyt tekemään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10) Tunnen itseni uupuneeksi ja/tai henkisesti väsyneeksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11) Kärsin uni- tai nukahtamisvaikeuksista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12) Koen itseni ärtyneeksi ja/tai turhautuneeksi työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13) Minusta tuntuu, että muut saavat aikaan enemmän.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14) Olen havainnut, että minun on vaikea keskittyä tai että muistini on heikentynyt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15) Koen työni tylsäksi ja pitkästyn työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Koetko, että työtyytyväisyydessäsi on tapahtunut muutosta kuluneen vuoden aikana? *

- ☐ Se on heikentynyt huomattavasti.
- ☐ Se on heikentynyt jonkin verran.
- ☐ Siinä ei ole tapahtunut muutosta.
- ☐ Se on parantunut jonkin verran.
- ☐ Se on parantunut huomattavasti.

37. Jos koet tyytyväisyytesi heikentyneen tai parantuneen, minkä asioiden ajattelet vaikuttaneen siihen merkittävimmin?

38. Haluatko jatkaa nykyisessä työssäsi, jos se on mahdollista? Valitse alla olevista vaihtoehtoista parhaiten näkemystäsi kuvaava vaihtoehto. *

- ☐ Haluan jatkaa nykyisessä työssäni toistaiseksi.
- ☐ Haluan jatkaa saman työnantajan palveluksessa, mutta mieluusti eri tehtävissä.
- ☐ Haluan jatkaa lastensuojelussa, mutta mieluusti eri työnantajan palveluksessa.
- ☐ Haluan irtisanoutua työstäni mahdollisimman pian.
- ☐ En osaa sanoa.

39. Halu vaihtaa työtä: Kuinka usein olet tehnyt seuraavia asioita viimeksi kuluneen vuoden aikana? *

	Hyvin usein	Melko usein	Joskus	Melko harvoin	Hyvin harvoin tai en koskaan	En osaa sanoa
1) Olen harkinnut ammatin vaihtoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2) Olen harkinnut työtehtävien vaihtoa samalla ammattialalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3) Olen harkinnut tehtävien vaihtoa nykyisessä työyhteisössä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4) Olen aktiivisesti hakenut muuta työpaikkaa samalta alalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5) Olen aktiivisesti hakenut uutta työpaikkaa muulta alalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. Määrittele asteikolla 1–10, kuinka tyytyväiseksi koet itsesi työssäsi tällä hetkellä. (10 = paras mahdollinen tyytyväisyys) *

1

1

10

41. Minkä asian muuttaminen työpaikallasi vaikuttaisi mielestäsi parhaiten työtyytyväisyytesi paranemiseen ja miten asiaa pitäisi muuttaa?

42. Mikäli kysely herätti ajatuksia, joita haluat jakaa tutkijalle, haluat kommentoida aihetta, omia vastauksiasi tai antaa palautetta, voit kirjoittaa kommenttisi alla olevaan kenttään.

Tallenna ja jatka myöhemmin

Edellinen

Lähetä